

ONDERZOEK NAAR GELIJKE KANSEN BIJ BEDIENDEN IN DE VOEDINGSINDUSTRIE

Beschrijving van de tewerkstelling

Bert Denis
Jean-Maurice Frère

projectleiding
Rien Van Meensel
Peter Arryn
Peter van der Hallen

STRIJDPINT WAV
E. Van Eersstraat 2 B
B-3000 Leuven

onderzoek in opdracht van het Paritair Comité voor
bedienden uit de voedingsnijverheid (PC 220)

CIP Koninklijke Bibliotheek Albert I

Denis, Bert

Onderzoek naar gelijke kansen bij bedienden in de voedingsindustrie: beschrijving van de tewerkstelling / Bert Denis en Jean-Maurice Frère. Projectleiding: Rien Van Meensel, Peter Arryn en Peter van der Hallen. - Leuven/Brussel: Co-editie van het Hoger Instituut voor de Arbeid (KU Leuven) en het Interuniversitair Instituut voor de Studie van de Arbeid (voorheen RIAD), 1996, 86 p.

ISBN 90-5550-100-X.
D/1996/4718/7.

Copyright (1996) Hoger Instituut voor de Arbeid
E. Van Evenstraat 2E 3000 Leuven

IISA (voorheen RIAD)
Interuniversitair Instituut voor de Studie van de Arbeid
Pleinlaan 2 1050 Brussel

Niets uit deze uitgave mag worden veeveelvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotocopie, microfilm of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.
No part of this book may be reproduced in any form, by mimeograph, film or any other means, without permission in writing from the publisher.

VOORWOORD

Dit rapport vormt het eerste deel van het onderzoek 'Positieve Actie voor bedienden uit de voedingsindustrie' i.o.v. het Paritair Comité voor bedienden uit de voedingsindustrie. In dit rapport wordt een analyse van de tewerkstelling in de voedingsindustrie gepresenteerd. Het Research Instituut voor Arbeid en Tewerkstelling (RIAT) is verantwoordelijk voor de gegevensverwerking. Samen met het Hoger Instituut voor de Arbeid (HIVA) zijn de resultaten van de analyse onder deze vorm gerapporteerd.

In de inleiding wordt het begrip 'Positieve Actie' verduidelijkt en het opzet van het onderzoek toegelicht. Hierna wordt de methode van steekproeftrekking uiteengezet. Vervolgens worden enkele algemene gegevens over de bedrijven gepresenteerd. Het volgende hoofdstuk schetst het profiel van de vrouwelijke bedienden in de voedingsindustrie. Welke strategieën van aanwerving en uitstroom gangbaar zijn in deze sector wordt hierna verklaard.

In het algemeen besluit worden in het licht van Positieve Actie de belangrijkste kenmerken van de tewerkstelling in de voedingsindustrie samengevat.

Bij de inleiding van dit rapport is een dankwoordje zeker op zijn plaats aan de voorzitter van het Paritair Comité, alsook de vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersorganisaties voor het in ons gestelde vertrouwen, aan de bedienden die de vragenlijst invulden en tenslotte de collega's van het secretariaat en de Dienst Informatieverwerking en Automatisering van het HIVA voor de hulp en ondersteuning.

Dit onderzoek was niet mogelijk geweest zonder de projectbegeleiding van Rien Van Meensel, Peter van der Hallen en Peter Arryn. Ook aan hen een woord van dank.

INHOUD

Inleiding	
Begripsverduidelijking en situering van het onderzoek	1
1. Positieve Actie : een begripsverduidelijking	1
2. Arbeidsmarktheorieën	3
3. Positieve Actie : de Belgische situatie	4
3.1 Een overzicht van de wetgeving	4
3.2 Model voor Positieve Actie	6
4. Positieve Actie in de voedingsnijverheid	7
4.1 Doelstelling	7
4.2 Onderzoeksopzet	8
Hoofdstuk 1 / Methode van steekproefftrekking	11
1. Afbakening van de populatie	11
2. De steekproef	11
2.1 Grootte van de onderneming	11
2.2 Regio	13
2.3 Verdeling naar regio en naar grootte van de onderneming	13
3. De concrete operationalisering van de bevraging	13
3.1 Algemene gegevens over het bedrijf	13
3.2 Toekomstperspectieven van het bedrijf	14
3.3 Personeelsopbouw van de onderneming	14
3.4 Uitstroom	14
3.5 Werving en selectie	14
4. Dataverzameling	14

5. Representativiteit van de steekproef	16
5.1 Respons	16
5.2 Vertekening van de steekproef	16
5.2.1 Vertekening naar grootte	16
5.2.2 Vertekening naar regio	17
5.2.3 Vertekening naar NACE-code	17
5.3 Non-respons	18
5.4 Verklaring van de non-respons	18
5.5 Herweging	19

Hoofdstuk 2 / Algemene gegevens over de bedrijven

1. Het statuut van de bedrijven	21
2. Toekomstperspectieven van het bedrijf	22
2.1 Verwachte veranderingen in de omgeving van het bedrijf	22
2.2 Verwachte veranderingen binnen het bedrijf	24
3. Aantal personeelsleden	25
3.1 Totale aantal werknemers	25
3.2 Aantal arbeiders	26
3.3 Aantal bedienden	27
3.4 Leeftijdsklassen	27
3.5 Aantal kaders	28
4. Besluit	28

Hoofdstuk 3 / Het profiel van de vrouwelijke bedienden in de voedingsindustrie

1. Algemene gegevens	29
1.1 Regio	29
1.2 Grootte van de onderneming	30
1.3 Arbeidsduur	30
2. Segregatie	32
2.1 Segregatie naar subsector	32
2.2 Functiesegregatie	33
2.3 Hiërarchische segregatie	34
2.4 Segregatie in de functiecategorien of afdelingen	36
2.4.1 Aankoop	37
2.4.2 Algemene diensten	38
2.4.3 Laboratorium	39

2.4.4	Marketing	40
2.4.5	Personeelszaken	41
2.4.6	Productie	42
2.4.7	Secretariaat	43
2.4.8	Boekhouding en budget	43
2.4.9	Distributie	44
2.4.10	Informatica	45
2.4.11	Kwaliteits- en milieudienst	46
2.4.12	Technische diensten	46
2.4.13	Verkoop	47
3.	Kaders	48
3.1	Regio	48
3.2	Grootte	49
3.3	Segregatie naar subsector	49
3.4	Segregatie naar functiecategorieën	50
4.	Besluit	51

Hoofdstuk 4 / Strategieën van aanwerving en uitstroom

53

1.	Het gebruik van uitzendarbeid	53
1.1	Verwacht gebruik van uitzendkrachten	53
1.2	Reden van gebruik	54
1.3	Functionies	54
1.4	Functionieniveau	55
1.5	Functionies	55
2.	Werving en selectie	56
3.	Uitstroomegevens	57
3.1	Totale uitstroom	57
3.2	Collectieve ontslagen	59
3.3	Profiel van de uitstroom	60
3.4	Profiel ontslagen bedienden	62
3.5	Brugpensioen	63
4.	Besluit	65

Algemeen besluit

67

1.	Situering van de bedrijven en hun economische omgeving	67
2.	Positie van de vrouwelijke bedienden in de voedingsindustrie	67

3. Segregatie tussen mannen en vrouwen	68
4. Strategieën voor aanwerving en uitstroom	70

Bijlagen

Bijlage 1 / Indeling van de NACE-codes in subsectoren	73
Bijlage 2 / Fiche : Referentiefuncties	74

Bibliografie

INLEIDING

BEGRIJSVERDUIDELIJKING EN

SITUERING VAN HET ONDERZOEK

Onderzoek naar Positieve Acties in de België moet geplaatst worden in het kader van het KB van 14 juli 1987 betreffende de maatregelen voor de gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de privé-sector. N.a.v. dit KB werden een aantal interprofessionele akkoorden afgesloten die begeleiding en steun voorzien voor bedrijven die Positieve Acties willen voeren. Mede onder impuls van dit KB zijn reeds een aantal onderzoeken verricht over de positie van de vrouw op de arbeidsmarkt. Dit onderzoek past dan ook in deze - weliswaar bescheiden maar niet onbelangrijke - onderzoekstraditie.

Op vraag van het Paritair Comité voor de bedienden van de voedingsnijverheid (PC 220) werd in de loop van mei 1994 aan het Hoger Instituut voor de Arbeid (HIVA) en aan het Research Instituut voor Arbeid en Tewerkstelling (RLAT) de opdracht gegeven de positie van de vrouwelijke bedienden in de sector te onderzoeken.

In het derde punt van dit hoofdstuk gaan we in op de situatie in de voedingsnijverheid en worden het opzet van dit onderzoek en de gevolgde methode kort besproken. Maar eerst wordt een begripsverduidelijking en een status-quaections van Positieve Acties in België gegeven. Ook wordt kort op enkele arbeidsmarkttheorieën ingegaan die de verschillende arbeidsmarktpositie van mannen en vrouwen kunnen verklaren.

1. Positieve Actie : een begripsverduidelijking

Het begrip 'Positieve Actie' staat voor een samenhangend geheel van maatregelen om de feitelijke gelijkheid tussen mannen en vrouwen tot stand te brengen en dit met betrekking tot alle aspecten van de arbeidsorganisatie zoals aanwerving, arbeidsvoorwaarden, lonen, promotie opleiding en uitstroom (MTA, 1990, p. 9). Positieve Actie is dus een veranderingsstrategie die erop gericht is het aandeel van vrouwen in de organisatie te vergroten, hun positie te verbeteren en hen in meer diverse functies dan de typisch vrouwelijke te werk te stellen.

Positieve Actie kan men op verschillende manieren voeren. Deze gaan van het inrichten van assertiviteitscursussen of bewustmakingsacties tot het invoeren van

bepaalde quota waardoor vacatures enkel door vrouwen kunnen worden opgenomen. Positieve Actie (PA) nodigt de betrokken partijen uit om zelf in 'actie' te treden om de arbeidssituatie van de vrouw te verbeteren. PA kan niet volledig gelijk gesteld worden met maatregelen zoals kinderopvang of flexibele uren. Deze maatregelen zijn eerder ondersteunend en kunnen in deze zin binnen een globaal PA-beleid passen.

Welke aspecten van de arbeidssituatie van de vrouw worden door PA aangeklaagd en hopelijk ook verbeterd? Werkloosheidscijfers en onderzoek tonen aan dat vrouwen nog steeds een achterstandpositie hebben op een gesegregeerde arbeidsmarkt. Vrouwen werken in bepaalde sectoren (horizontale segregatie) en zijn oververtegenwoordigd in uitvoerende functies (verticale segregatie). De problemen waarmee vrouwen worden geconfronteerd hebben betrekking op drie mogelijke fazen van hun loopbaan: de instroom (aanwerving), de doorstroom (promotie) en de uitstroom (vroegtijdig verlaten van de job). Deze drie bottlenecks worden hier kort besproken:

- *Instroom*

Mannen en vrouwen hebben bij het begin van hun loopbaan niet dezelfde kans om werk te vinden. De werkloosheidscijfers tonen dit duidelijk aan: de werkloosheid bij vrouwen is hoger dan bij de mannen en ze is van langdurige aard. Hierbij komt nog dat de vrouwelijke werkloosheid geconcentreerd is in sectoren met de hoogste tewerkstelling.

- *Doorstroom*

Onderzoek toont aan dat vrouwen ondervertegenwoordigd zijn in hogere functies en oververtegenwoordigd zijn in de eerder uitvoerende lagere functies. Dit deel van de arbeidsmarkt is bijzonder kwetsbaar. Laaggeschoolde arbeiders en vrouwelijke bedienden zijn bij herstructureringen, automatiseringen of het flexibiliseren van de arbeidsorganisatie vaak de eerst getroffen. De doorstromingsproblematiek van vrouwen houdt ook verband met het opleidingsbeleid in de onderneming of de sector, de gebruikte functieclassificatie en het beleid ten aanzien van deeltijds werk.

- *Uitstroom*

De uitstroom van vrouwen op de arbeidsmarkt is veel hoger. M.a.w. vrouwen verlaten in vergelijking met mannen vroeger hun job. Mogelijke verklaringen hiervoor zijn: de overwegende routinematige en uitvoerende jobs van vrouwen of problemen bij de combinatie van de gezinstaken met de betaalde arbeid.

Tot hier deze korte begripsverduidelijking. Globaal genomen worden drie theorieën aangereikt om de arbeidsmarktpositie van mannen en vrouwen te verklaren (De Jong, 1983, p. 23; Van Der Burg, 1992, p. 12). Deze worden hier bondig besproken.

2. Arbeidsmarkttheorieën

Neo-klassieke theorieën zien de arbeidsmarkt als een ruilsysteem tussen werkgevers en werknemers. Het loon komt door de wisselwerking van vraag en aanbod tot stand. Het zal zijn evenwicht bereiken waar het loon gelijk is aan de marginale produktiviteit van de arbeid. Discriminatie van een categorie werknemers is op de lange duur niet mogelijk omdat het loon - in een volledig vrije markt - altijd tendeert naar de marginale produktiviteit van deze categorie werknemers. Moderne versies van deze theorie benadrukken het 'human capital' van de arbeidskrachten. Zo kan een werknemer in zijn 'human capital' investeren door het volgen van opleidingen. Omgekeerd kan een werkgever ook in zijn personeel investeren door hen opleidingen te laten volgen. De beslissingen van beide actoren zullen bepaald worden door resp. de kans van de werknemer om een job te krijgen en het verwachte rendement van de investering voor de werkgever. Zo zullen vrouwen volgens deze theorie minder geneigd zijn opleidingen te volgen zolang ze ervan uitgaan dat ze hun werk tijdelijk onderbreken. Omgekeerd zullen werkgevers eerder in arbeidskrachten investeren van wie ze verwachten dat ze in het bedrijf zullen blijven.

Radicale theorieën beschouwen de arbeidsmarkt als een proces van afstoten en aantrekken van arbeidskrachten. Welke categorieën aangestoten of aangetrokken worden hangt enerzijds af van de eisen van het productieproces maar anderzijds ook van historisch gegroeide omstandigheden. Bepaalde groepen kunnen hierdoor in een minderwaardige positie komen op de arbeidsmarkt. Marxistisch-feministen tonen aan dat het kapitalistisch productieproces een volledige beschikbaarheid van de vrouw eist. De gebondenheid van de vrouw aan maatschappelijke instellingen zoals het gezin, de opvoeding en het onderwijs maakt dat vrouwen gedwongen zijn te kiezen voor jobs met precare arbeidsvoorwaarden. Deze visie verbindt aldus historische en culturele elementen met de positie van de vrouw op de arbeidsmarkt.

(Neo-)Institutionalisten zijn van mening dat tussen werknemers op de arbeidsmarkt hardnekkige scheidingslijnen bestaan zodat verschillende beroepsdeelmarkten ontstaan. Door de segregatie van beroepen staan voor vrouwen slechts beperkte deelmarkten open. De arbeidsmarkt wordt volgens deze theorie ingedeeld in :

- jobs waarvoor bedrijfsspecifieke bekwaamheden nodig zijn (zoals de meeste leidinggevende functies in een bedrijf);
- jobs waarvoor vakbekwaamheid nodig is (zoals geschoolde beroepen);
- jobs waarvoor geen specifieke bekwaamheid vereist is (uitvoerend werk met een korte inlooptijd).

Volgens deze theorie bepaalt de motivatie en het gedrag van de vrouw haar positie op de arbeidsmarkt en in de organisatie. Voor de twee eerste soort jobs nemen bedrijven werknemers aan van wie verwacht wordt dat ze lang in dienst blijven, dit om de opleidingskosten te dekken. Naarmate de job minder opleiding of

(voor)kennis vraagt is de mobiliteit van de werknemer groter. Als b.v. een bedrijf of sector voor de laatste soort jobs uitsluitend vrouwen aanwerft, bevestigt dit de ondergeschikte positie van de vrouw op de arbeidsmarkt. In feite stuiten we hier op een proces dat zichzelf in stand houdt. Zolang vrouwen enkel in deze laatste posities blijven terechtkomen, zullen ze reageren met gedrag dat deze situatie bevestigt, en omgekeerd. Deze theorie benadrukt vooral het hardnekkige en het zichzelf instandhoudende karakter van de segregatie tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt.

Deze drie verscheiden theoretische uitgangspunten behoeven ons ervoor te vervallen in al te simplistische of eenzijdige verklaringen voor de arbeidsmarktpositie van mannen en vrouwen. Samengevat kunnen we besluiten dat drie groeppen variabelen een invloed zullen hebben op de positie van mannen en vrouwen :

- de persoonlijke kenmerken van de werknemers (human capital, motivatie);
- het personeelsbeleid en meer bepaald de verwachtingen ten opzichte van het gedrag van de werknemers die behoren tot een bepaalde categorie;
- de arbeidsplaatsenstructuur in het bedrijf m.a.w. welke functies worden vervuld.

Onderzoek naar Positieve Actie zal dus zeker deze drie groepen variabelen in rekening moeten nemen, wil het onderzoek tot genuanceerde uitspraken en beleidsadviezen komen.

3. Positieve Actie : de Belgische situatie

3.1 Een overzicht van de wetgeving

Het KB van 14 juli 1987 is het Belgisch wettelijke kader voor PA in de privé-sector ¹. In 1990 volgden een aantal maatregelen voor de openbare sector. De Belgische overheid heeft voor een zgn. 'zacht' PA-beleid gekozen. Positieve discriminatie of het gebruik van quota worden afgeraden (Wyns en Maes, 1991, p. 4; Woodward, 1991, p. 115).

Het PA-beleid steunt eerder op vrijwillige participatie van de bedrijven en het is gericht op de feitelijk implicaties van het personeelsbeleid op de gelijke kansen voor mannen en vrouwen. Het is dus voor alles een stimuleringsbeleid.

Positieve Actie werd voor het eerst in het interprofessioneel akkoord van 1989-1990 ingeschreven. In dit akkoord werd voorzien om bepaalde risicogroepen te

¹ Dit KB regelt de uitvoeringsmodaliteiten van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering (titel V inzake gelijke behandeling van mannen en vrouwen) dat op zijn beurt teruggaat op de EG richtlijn van 9 februari 1976. Hierin erkent de wetgever dat maatregelen die getroffen worden om mannen en vrouwen gelijke kansen te geven en feitelijke ongelijkheden op te heffen, geen overtreding inhouden op de wettelijke bepaling inzake gelijke behandeling.

steunen en er werd erkend dat vrouwen een groot aandeel van deze risicogroepen uitmaken. Een aparte begeleiding voor PA werd voorzien onder de vorm van de Cel 'Positieve Actie'. Deze cel werd in 1989 opgericht en maakt volledig deel uit van het afdeling 'Sociale bemiddeling' van de Dienst voor Collectieve Arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid. De Cel 'Positieve Actie' heeft een zeer ruim actieterrein. Ze staat in voor de begeleiding van onderhandelaars die PA willen uitwerken op het vlak van ondernemingen of sectoren in de particuliere sectoren. Kort samengevat heeft de cel de volgende taken :

- sensibilisatie en informatie rond PA;
- vorming in PA;
- bijstand aan Paritaire Comités m.b.t. PA;
- bijstand aan werkgroepen in ondernemingen m.b.t. PA;
- adviseren van de sociale partners over dossiers m.b.t. PA.

Momenteel zijn twee adjunct sociaal bemiddelaars verbonden aan de cel.

Het engagement van de sociale partners ten aanzien van PA werd opnieuw bevestigd in het volgende interprofessioneel akkoord van 1991-1992. Dit akkoord voorzagt bovendien een financiële ondersteuning voor PA. Er werd nl. overeengekomen dat de totale inspanning voor vorming en tewerkstelling van risicogroepen op sectorieel niveau 0,25% van het brutoloon zou bedragen. Sectoriële fondsen behoren dit geld en konden projecten voor PA financieren. In dit kader werden 19 sectoriële CAO's afgesloten waaronder het Paritair Comité voor bedienden uit de voedingsnijverheid². Sectoren of bedrijven zonder CAO omtrent de vormings- en tewerkstellingsinitiatieven storten deze 0,25% aan het Tewerkstellingsfonds. Ook hier konden PA-projecten worden ingediend.

Het interprofessioneel akkoord van 1993-1994 vermeldde ook Positieve Acties. Er werd afgesproken de cel te versterken en PA in ondernemingen in herstructurering (KB van 14 juli 1987) te verplichten. De financiële ondersteuning voor PA werd niet meer opgenomen.

2 De overige Paritaire Comités zijn :

- PC voor bedienden uit de petroleumnijverheid en -handel, non-ferro metalen, textielnijverheid en breiwerk en de metaalfabricatennijverheid voor de provincie Antwerpen;
- PC voor arbeiders in de textielnijverheid en breiwerk en de non-ferro metalen;
- PC metaalsector provincie Antwerpen, verzekeringswezen, openbare kredietinstellingen, familiale helpers, wasserijen, kleding en confectie, inrichtingen die niet onderworpen zijn aan de wet op de ziekenhuizen, stoffering en houtbewerking, grote kleinhandel, levensmiddelenbedrijven met fabriekje bijhuizen, warenhuizen en gezondheidsdiensten.

3.2 Model voor Positieve Actie

Zoals gezegd koos de Belgische overheid voor een stimuleringsbeleid voor PA. Dit beleid werd geconcretiseerd in een actiemodel voor PA³. In dit model komen verschillende vragen aan bod : hoe komt een gelijke-kansenbeleid tot stand, wie wordt erbij betrokken, wie draagt de eindverantwoordelijkheid en welke vormen kunnen worden gebuikt het beleid te sturen. Het PA-model omvat de volgende vijf stappen.

1. *Fase één : de intentieverklaring*

Het PA-plan begint met een intentieverklaring van de directie van de onderneming of de sociale partners van de sector om een gelijke-kansenbeleid te voeren. Dit 5-stappenmodel vertrekt dus van een top-down benadering.

2. *Fase twee : vergelijkend onderzoek en analyse*

Deze analyse heeft betrekking op de gegevens die verzameld moeten worden in verband met de arbeidssituatie van de vrouwen en mannen, de cultuur en de praktijken in de betrokken onderneming of sector. Er wordt m.a.w. beleidsvoorbereidend werk verricht. Immers vooraleer de intenties te concretiseren in beleidsplannen moet de situatie gekend zijn. Als leidraad voor het maken van een dergelijke analyse werd een model van analytisch rapport opgesteld. Hierin worden alle variabelen die van belang zijn om de arbeidssituatie van mannen en vrouwen in kaart te brengen, aangegeven.

De Cel 'Positieve Actie' treedt o.m. in deze twee fases op. Ze begeleidt het overleg tussen de betrokken partijen m.b.t. PA en ze biedt haar know-how aan bij het opstellen van het PA-onderzoek. Ook in de latere fases van het PA-plan kan de cel worden geraadpleegd.

3. *Fase drie : het opstellen van een beleidsplan*

Dit plan omvat de inhoudelijke keuzes en prioriteiten van het gelijke-kansenbeleid in de sector of de onderneming. De te nemen maatregelen worden hier omschreven en de termijnen worden vastgelegd. In deze fase wordt een zo groot mogelijke participatie van alle betrokken partijen nastreefd.

4. *Fase vier : het uitvoeren van het beleidsplan*

Deze fase omvat de informatie aan het personeel en de uitwerking van concrete beleidsmaatregelen voor leidinggevend, lijnmanagers, middenkader en chefs. De medewerking van deze personen is van het allergeenotste belang, vermits zij het gelijke-kansenplan in praktijk brengen. De acties voor het personeel worden hier dus geconcretiseerd en uitgevoerd.

5. *Fase vijf : opvolging en evaluatie van het beleidsplan*

Volgens de afgesproken termijnen en afspraken worden de genomen maatregelen geëvalueerd en eventueel bijgestuurd. In feite kan het proces vanaf de

3 Voor een uitvoeriger behandeling verwijzen we naar Wyns en Maes, *Positieve Acties in de privé-sector. Model voor gelijke-kansenplan voor privé ondernemingen*, Uitgave van het Kabinet van het Staatssecretariaat voor Maatschappelijke Emancipatie opgesteld aan het HIVA, KU Leuven, 1991.

tweede stap (onderzoek) opnieuw beginnen. Want evaluatie is enkel zinvol indien het steunt op juiste - kwantitatieve en kwalitatieve - gegevens.

Tenslotte moet worden benadrukt dat het sensibiliseren van de betrokken partijen - m.n. de sociale partners en niet in het minst de werknemers - als een rode draad doorheen deze vijf fasen van PA-plan loopt. Ook is een structurele ondersteuning van het beleidsplan in de onderneming of sector (b.v. door een werkgroep) gewenst. Een gelijke-kansenbeleid kan immers alleen worden bereikt door middel van werkbare structuren en duurzame mentaliteitswijzigingen.

4. Positieve Actie in de voedingsnijverheid

4.1 Doelstelling

In het kader van de 0,25%-maatregel voor vorming en tewerkstelling van risicogroepen heeft het Paritair Comité 220 voor bedienden in de voedingsnijverheid in 1991 een CAO afgesloten waarin Positieve Actie is opgenomen ⁴. In de volgende sectoriële cao van 1993 werd dit engagement van de sociale partners herhaald. Artikel 14 van dit akkoord stelt dat :

"In samenwerking met de Cel Positieve Actie van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, zal een werkgroep bestaande uit vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersorganisaties principes en aanbevelingen uitwerken die Positieve Actie in de ondernemingen moeten toelaten en die voorgelegd zullen worden aan het Paritair Comité." ⁵

Deze twee akkoorden kunnen worden beschouwd als de officiële intentieverklaring van de sociale partners om een plan voor *Positieve Actie* uit te werken. De eerste stap naar een plan voor Positieve Actie voor bedienden in de voedingsnijverheid is hierbij gezet.

De tweede stap behelst zoals gezegd een onderzoek naar de arbeidssituatie van mannen en vrouwen in de sector. Het eerder vermelde Paritair Comité contacteerde in het voorjaar van 1994 het Hoger Instituut voor de Arbeid (HIVA) en het Research Instituut voor Arbeid en Tewerkstelling (RIAT) om deze opdracht uit te voeren. Het onderzoek ging van start in juni 1994 en de afsluitdatum werd voorzien rond eind mei 1995.

Zoals gezegd maakt dit onderzoek deel uit van de tweede fase van het Positieve Actie-plan. Het onderzoek bereidt m.a.w. de volgende drie fasen van het PA-plan

⁴ CAO van 12 februari 1991 Programmatieakkoord 1991-1992, PC bedienden van de voedingsnijverheid (PC 220).

⁵ Collectieve arbeidsovereenkomst voor bedienden en kaderleden uit de voedingsnijverheid (PC 220) zoals goedgekeurd door het Paritair Comité van 16 februari 1993.

voor (het opstellen van een bedrijfsplan, het uitvoeren ervan en de opvolging en evaluatie). M.a.w. Positieve Actie stopt niet bij dit onderzoek, integendeel het echte werk moet hierna nog beginnen.

De opdracht van dit onderzoek is driedelig :

1. een foto maken van de tewerkstelling in de sector;
2. de hindernissen nagaan waarmee vrouwen worden geconfronteerd op het vlak van arbeidsvoorwaarden en loopbaanontwikkeling;
3. de verschillen tussen mannen en vrouwen nagaan.

4.2 Onderzoeksopzet

In praktijk werd het onderzoek in twee fasen opgedeeld. Een eerste fase spitst zich toe op het in kaart brengen van de tewerkstelling van de sector. Door middel van een representatieve enquête worden de volgende aspecten van de bedrijven uit de voedingsbranche onderzocht :

- de toekomstperspectieven;
- de personeelsopbouw van de totale onderneming;
- de personeelsopbouw van de bedienden;
- de uitstroomb;
- de werving en selectie.

De functies werden bevestigd aan de hand van de functieclassificatie van de voedingssector. Per functie werd gevraagd naar het aantal vrouwen en mannen, voltijds of deeltijds tewerkgesteld. Er werd eveneens gevraagd worden naar het aantal bedienden die de organisatie zullen verlaten in de periode 1994-1995 en het aantal aanwervingen dat men (eventueel) van plan is te doen tijdens de periode 1994-1995. Verder werden ook vragen opgenomen over uitzendarbeid, criteria en kanalen voor aanwerving.

Hierbij werd uitgegaan van de volgende hypothesen :

1. er zal een sterke segregatie zijn tussen mannen en vrouwen naar functies;
2. er zullen weinig vrouwen tewerkgesteld zijn in technische of leidinggevende functies;
3. er werken meer vrouwen deeltijds dan mannen.

Op basis van de resultaten van deze fase kunnen de functies waar er zich problemen voordoen inzake arbeidsvoorwaarden en loopbaanontwikkeling voor mannen en vrouwen verder worden onderzocht. Deze bottlenecks worden in de tweede fase van het onderzoek geanalyseerd door middel van interviews met werknemers (mannen en vrouwen) en personeelsverantwoordelijken uit de sector. De interviews met de bedienden zullen zich o.m. toespitsen op hun loopbaan, terwijl in de gesprekken met de personeelsdirecteurs vooral het personeelsbeleid aan bod komt.

Op deze wijze worden variabelen die in de arbeidsmarkttheorieën zijn aangehaald, m.n. het human capital, het personeelsbeleid en de arbeidsplaatsenstructuur in dit onderzoek opgenomen.

HOOFDSTUK 1

METHODE VAN STEEKPROEFTREKKING

1. Afbakening van de populatie

De onderzoekspopulatie bestaat uit Belgische ondernemingen die als NACE-code 41/42 hebben (de tabaksindustrie uitgezonderd) en die onder het Paritaire Comité van de Voedingsector vallen.

De gegevens over de ondernemingen zijn afkomstig uit het RSZ-bestand. Dit bestand bevat 2 201 eenheden.

Binnen dit bestand komen echter bepaalde ondernemingen meermalen voor.

Deze ondernemingen zijn opgespoord aan de hand van volgende criteria :

- RSZ-nummer;
- adres;
- NACE-code;
- personeelsklasse.

Wanneer er meerdere ondernemingen identiek bleken te zijn voor alle bovenstaande criteria, dan werd slechts één onderneming in de populatie weethouden.

Na de verwijdering van de dubbels bleven er nog 1 854 ondernemingen over in de populatie.

2. De steekproef

Om ervoor te zorgen dat de resultaten die uit de steekproef naar voor komen, representatief zijn voor de totale populatie is het aangewezen de verdeling in de steekproef sterk te laten gelijken op de verdeling in de populatie. Dit is mogelijk door de steekproef te stratificeren naar regio en naar grootte. Binnen elk van deze strata wordt er dan een aselechte steekproef getrokken.

2.1 Grootte van de onderneming

De ondernemingen zijn naar grootte onderverdeeld in drie klassen. Deze onderverdeling garandeert dat zowel de kleinste als de grootste bedrijven in de steekproef opgenomen zijn.

De verdeling in de populatie is als volgt :

Tabel 1.1 Populatie naar grootte van de onderneming

	%
< 20	70,2
20-99	21,8
100 en +	8,0
Totaal	100,0

Hieruit blijkt dus dat 70% van de ondernemingen minder dan twintig werknemers heeft. Meer dan de helft van deze kleine ondernemingen heeft minder dan vijf werknemers.

Het is weinig zinvol een evenredig deel van de allerkleinste ondernemingen in de steekproef op te nemen. De ondernemingen met minder dan vijf werknemers hebben immers meestal slechts één of twee bedienden in dienst. Om een juist beeld te krijgen van de bedienden in de kleinste ondernemingen is het niet nodig om een groot aantal van de kleinste ondernemingen in het onderzoek te betrekken.

Om die reden is er dan ook voor gekozen om de eerste klasse in de populatie te ondervertegenwoordigen. De resultaten zullen bij de verwerking wel herwogen worden in die zin dat de kleinste ondernemingen in de eindresultaten hun gewicht behouden.

De verdeling over de klassen ziet er dus als volgt uit :

Tabel 1.2 Populatie naar grootte van de onderneming

	%
< 20	53,6
20-99	33,0
100 en +	13,4
Totaal	100,0

Ten gevolge van de ondervertegenwoordiging van de kleinste ondernemingen is de populatie verkleind van 1 854 tot 1 217 ondernemingen.

2.2 Regio

Naar regio zijn de ondernemingen onderverdeeld in drie klassen, met name Brussel, Vlaanderen en Wallonië. Ook hier heeft de onderverdeling in strata tot doel een evenredige vertegenwoordiging van de verschillende regio's te verzekeren.

De ondervertegenwoordiging van de kleinste ondernemingen heeft echter wel een beperkte invloed op de verdeling naar regio. In Wallonië zijn er immers relatief meer bedrijven met minder dan vijf werknemers dan in de rest van het land. Zodoende zijn er iets minder Waalse ondernemingen in de steekproef opgenomen.

Tabel 1.3 Populatie naar regio

	%
Brussel	6,0
Vlaanderen	75,8
Wallonië	18,2
Totaal	100,0

2.3 Verdeling naar regio en naar grootte van de onderneming

De verdeling naar bedrijfsgrootte en naar regio ziet er dus als volgt uit :

Tabel 1.4 Steekproef naar grootte en regio, in %

	Brussel	Vlaanderen	Wallonië	Totaal
< 20	3,1	39,9	10,6	53,6
20-99	1,7	26,2	5,1	33,0
100 en +	1,2	9,7	2,5	13,4
Totaal	6,0	75,8	18,2	100,0

3. De concrete operationalisering van de bevraging

3.1 Algemene gegevens over het bedrijf

De eerste vragen van de vragenlijst peilen naar enkele algemene kenmerken van het bedrijf. Hierbij gaat de aandacht vooral uit naar de kenmerken waarvan verwacht mag worden dat ze een invloed kunnen uitoefenen op de personeelssamenstelling of op het personeelsbeleid. Concreet wordt er gevraagd naar de activiteiten van het bedrijf, het statuut van het bedrijf en de beslissingsbevoegdheid betreffende het personeelsbeleid van de dochterondernemingen.

3.2 Toekomstperspectieven van het bedrijf

De volgende vragen gaan over de verwachte veranderingen die er zich in de volgende drie jaren kunnen voordoen, zowel binnen als in de omgeving van het bedrijf. Er wordt enerzijds gevraagd naar de aard van de verwachte veranderingen, anderzijds naar de impact ervan op het personeelsbestand.

3.3 Personeelsopbouw van de onderneming

Deze module vormt de kern van de vragenlijst, en heeft tot doel een gedetailleerd zicht te krijgen op de personeelssamenstelling bij de bedienden. Naast vragen over de totale tewerkstellingscijfers en over de leeftijdsopbouw van de bedienden is er een uitgebreide vraag die tot doel heeft elke bediendenfunctie te inventariseren. Deze inventarisatie gebeurt aan de hand van de sectoriële functieclassificatie, die 81 gebaremiseerde bediendenfuncties kent. Naast deze gebaremiseerde bediendenfuncties zijn er ook nog 28 niet-gebaremiseerde functies, zodat het totaal op 109 functies komt. Aan de respondenten wordt gevraagd aan te geven hoeveel mannen en vrouwen vol- of deeltijds werken in elk van de functies. Kaderfuncties die niet tot de 109 functies behoren kunnen bij een volgende vraag vermeld worden.

Tenslotte wordt ook nog gepeild naar het huidige en het verwachte gebruik van interimarbeid.

3.4 Uitstroom

De vragen rond de uitstroom geven een zicht op het aantal bedienden dat het vorige jaar de onderneming heeft verlaten, de redenen van hun vertrek en de functies die zij bekleedden. Daarnaast zijn er een aantal vragen over brugpensioenering.

3.5 Werving en selectie

De laatste vragen van de vragenlijst hebben betrekking op de aanwervingen die het vorige jaar hebben plaats gevonden en op het personeelsplan dat de onderneming volgt bij de aanwerving van nieuwe krachten.

4. Dataverzameling

Voor de dataverzameling is er gekozen voor een postenquôte. Postenquêtes bieden een aantal voordelen voor dit type bevraging (Billiet, 1990, p. 213).

Vooreerst is er de tijdsfactor. Postenquêtes nemen minder tijd in beslag dan andere soorten van bevraging. De beperkte beschikbare duur voor dataverzameling pleit dan ook voor een postenquôte.

Daarnaast heeft een postenquête het voordeel dat de respondent de vragenlijst kan invullen op het moment dat hem/haar het best past. Aangezien in de vragenlijst enkele vragen zijn opgenomen die opzoekwerk vereisen, en dus een inspanning van de respondent vragen, is het aangewezen dat er geen strenge tijdsdruk opgelegd wordt zoals bij andere manieren van dataverzameling.

Tenslotte kennen postenquêtes een lagere kostprijs dan telefonische enquêtes of dan face-to-face interviews.

Er was vooropgesteld om een respons van 310 ondernemingen te verkrijgen. Om dit aantal te bereiken zijn er in eerste instantie 400 bedrijven in de steekproef opgenomen, verdeeld over de strata zoals die hierboven werden weergegeven. Deze bedrijven hebben allen een vragenlijst ontvangen, vergezeld door een brief van het Paritair Comité. Enkele dagen later werden de ondernemingen telefonisch gecontacteerd met de vraag of men de vragenlijst goed had ontvangen, en of men bereid was om de vragenlijst in te vullen.

Een onderneming die zich niet bereid verklaarde om mee te werken werd vervangen door een onderneming uit dezelfde regio en met dezelfde grootte. Bij een nieuwe weigering werd voor de derde en laatste keer een onderneming geselecteerd. Om de mogelijke uitval door drie opeenvolgende weigeringen op te vangen is ervoor gekozen om 400 bedrijven in de steekproef op te nemen in plaats van de vooropgestelde 310.

Zoals gezegd zijn we op basis van de onderverteenwoordiging van de kleinste ondernemingen gekomen tot een populatie van 1 217 ondernemingen. Onder deze 1 217 ondernemingen bevonden zich echter nog ondernemingen die niet in het bestand thuishoorden. Het ging hierbij voornamelijk om ondernemingen waarvan het adres niet klopte én waarvan het adres, ondanks intensief opzoekingswerk, niet terug te vinden was.

Tabel 1.5 Ondernemingen die niet in de populatie thuishoren

Foutieve adressen/onderneming bestaat niet meer	230
Onderneming behoort niet tot de voedingssector	5
Onderneming komt dubbel voor	9
Totaal	244

Wanneer we deze 244 ondernemingen aftrekken van de 1 217 ondernemingen, dan komen we tot een populatie van 973 eenheden. De onderzoekspopulatie waarmee we effectief gewerkt hebben telt dus 973 ondernemingen.

Van deze 973 ondernemingen in de populatie hebben er 876 een vragenlijst ontvangen. Dit betekent dus dat 90% van de ondernemingen door ons om medewerking werd gevraagd.

5. Representativiteit van de steekproef

5.1 Respons

Het aantal ingevulde vragenlijsten bedraagt 218. Dit komt overeen met een respons van 24,9%. De respons ligt dus lager dan de 310 ondernemingen die vooropgezet waren. Aangezien we 90% van de ondernemingen in de populatie bij het onderzoek hebben betrokken benaderen we met 218 ingevulde vragenlijsten het plafond.

De kwaliteit van de antwoorden is wel hoog. De respondenten hebben de vragenlijst over het algemeen nauwkeurig ingevuld. Dit is niet zo evident aangezien er voor enkele vragen uitgebreid onderzoekswerk vereist was.

5.2 Vertekening van de steekproef

De vraag stelt zich nu of de steekproef dezelfde verdeling heeft als de populatie. Wanneer de steekproef dezelfde verdeling heeft als de populatie impliceert dit dat de resultaten die we bekomen mogen veralgemenen en beschouwen als een juiste weerspiegeling van de populatie. Indien de verdelingen niet hetzelfde zijn mag men er niet zonder meer van uitgaan dat men representatieve uitspraken kan doen op basis van de steekproefuitkomsten.

We kunnen de mogelijke vertekening van de steekproef ten opzichte van de populatie testen op basis van drie variabelen, namelijk de regio, de grootte en de NACE-code van de onderneming. Voor deze toetsstatistiek maken we gebruik van de Chikwadratoetsseenheid (χ^2)¹.

5.2.1 Vertekening naar grootte

Tabel 1.6 Populatie en steekproef naar grootte, in %

	< 20	20-99	100 en +
Populatie	53,6	33,0	13,4
Steekproef	43,6	41,7	14,7

$$\chi^2=25,57; df=2; p=0,000$$

Uit de toetsstatistiek blijkt dat de steekproef naar grootte significant verschilt van de populatie. De steekproef is dus licht vertekend.

¹ De Chikwadratawaarde geeft de afwijking aan tussen de geobserveerde en de verwachte waarden. Indien deze waarde zo groot is dat de kans op voorkomen kleiner is dan 0,05 dienen we de nulhypothese 'geen verschil' te verwerpen en te besluiten dat de respons een systematische vertekening vertoont.

De belangrijkste verklaring voor deze vertekening ligt in de lagere respons van de kleine ondernemingen. Er zijn een tweetal redenen die aan de basis hiervan liggen. Vooreerst zijn kleine ondernemingen weinig geneigd om vragenlijsten in te vullen. De zaakvoerders hebben zeer weinig tijd, en er is geen personeelsverantwoordelijke die het invullen van de vragenlijst op zich kan nemen.

Daarnaast kunnen de allerkleinste ondernemingen de vragenlijst niet invullen omdat zij geen bedienden in dienst hebben. Op deze manier bestaat er een aanzienlijke uitval, die logisch is.

5.2.2 Vertekening naar regio

Tabel 1.7 Populatie en steekproef naar grootte, in %

	Brussel	Vlaanderen	Wallonië
Populatie	6,1	75,8	18,2
Steekproef	6,9	78,9	14,2

$$\chi^2=7,21; df=2; p=0,027$$

Ook naar regio blijken er significante verschillen te bestaan tussen de steekproef en de populatie.

Het zijn de Waalse bedrijven die licht ondervertegenwoordigd zijn. Dit is een gevolg van de verdeling naar regio. In Wallonië zijn er relatief meer kleine ondernemingen dan in Brussel en Vlaanderen, zodat er minder ingevulde vragenlijsten uit deze regio zijn binnengekomen.

5.2.3 Vertekening naar NACE-code

Tabel 1.8 Populatie en steekproef naar NACE-code, in %

	1	2	3	4	5	6	7
Populatie	33,2	6,5	17,7	11,8	11,8	9,5	9,6
Steekproef	29,4	4,7	18,2	13,1	13,1	9,8	11,7

$$\chi^2=10,69; df=6; p=0,09$$

De NACE-codes van ondernemingen in de voedingssector zijn onderverdeeld in zeven klassen. De samenstelling van deze klassen kan u vinden in bijlage.

Er blijkt geen significant verschil te bestaan tussen de populatie en de steekproef, zodat de uitspraken voor de steekproef op basis van de NACE-klassen veralgemeend kunnen worden.

De vertekening naar regio en grootte in de steekproef hoeft echter geen nadeel te betekenen. We hebben immers de gegevens over de populatie aan de hand waarvan we de responsgegevens kunnen herwegen. Dankzij deze techniek krijgt elke onderneming een gewicht mee zodanig dat de verdeling in de steekproef identiek wordt aan de verdeling in de populatie. Op deze manier wordt het mogelijk om op basis van de herwogen steekproef uitspraken te doen die geldig zijn voor de totale populatie (Barnett, 1991, p. 129-131). Er moet bij deze herweging wel rekening gehouden worden met het feit dat er slechts één groot Brussels bedrijf in de respons zit. Het is dus, ondanks de herweging, niet mogelijk om geldige uitspraken te doen over de grote bedrijven in de regio Brussel.

5.3 Non-respons

De non-respons bedraagt 75,1%. Bij de telefonische opvolging werd er de respondenten gevraagd naar de reden van hun weigering tot medewerking. In onderstaande tabel vindt u de lijst met redenen van non-respons.

Tabel 1.9 Redenen van non-respons

	AC	%
Geen bedienden in dienst	69	38,3
Geen tijd	51	28,3
Geen interesse	45	25,0
Verantwoordelijke niet bereikbaar	15	8,3
Totaal	180	100,0

Van de 658 ondernemingen die geen vragenlijst hebben ingevuld hebben er slechts 180 een reden opgegeven. De overige 478 ondernemingen hebben dus beloofd om de vragenlijst op te sturen, hebben geweigerd zonder hiervoor een reden op te geven, of waren telefonisch niet bereikbaar.

Opvallend is dat 38,3% van de ondernemingen zegt geen bedienden in dienst te hebben. Dit verklaart opnieuw de ondervertegenwoordiging van de kleine ondernemingen in de respons.

5.4 Verklaring van de non-respons

De respons van 218 ondernemingen ligt lager dan de 310 ingevulde vragenlijsten die waren vooropgesteld, zelfs ondanks het feit dat ruim 90% van de ondernemingen in de populatie een vragenlijst heeft ontvangen. Een tweetal redenen liggen aan de basis van het feit dat het vooropgezette aantal niet is gehaald.

Voorreest is er de periode van dataverzameling. Aangezien het onderzoek werd opgestart in de maand juni is de dataverzameling gestart in de maand augustus.

In de voedingssector draait de produktie tijdens de zomermaanden in de meeste ondernemingen wel op volle toeren, de administratie echter bleek tijdens deze periode onderbezet te zijn. Met name in de maand augustus bleek het ontzettend moeilijk om de personeelsverantwoordelijken te bereiken of werd er vaak medewerking geweigerd omwille van tijdsgebrek.

Tabel 1.10 Tijdstip binnenkomst vragenlijsten

	AC	%
Augustus	81	37,1
September	97	44,5
Oktober	40	18,4
Totaal	218	100,0

In september zijn de meeste vragenlijsten binnengekomen, ondanks het feit dat in augustus de meeste vragenlijsten zijn verstuurd. De bereikbaarheid en de beschikbaarheid van de personeelsverantwoordelijken was in september en oktober ook hoger dan in augustus.

Daarnaast heeft ook de afwezigheid van bedienden bij de allerkleinste bedrijven ertoe geleid dat de respons is verkleind. Aangezien de vragenlijst specifiek opgesteld is voor bediendenfuncties was het voor een groot aantal ondernemingen, bij gebrek aan bedienden, weinig zinvol om de vragenlijst in te vullen.

5.5 Herverging

Zoals reeds aangehaald hebben wij, om het aantal ondernemingen met minder dan vijf werknemers te beperken, de populatie verkleind van 1 854 naar 1 217 ondernemingen. Deze ondervertegenwoordiging van de allerkleinste ondernemingen wordt gecompenseerd door hen een groter gewicht toe te kennen dan aan de ondernemingen met meer dan vijf werknemers.

Er doet zich hierbij echter een probleem voor. Een deel van deze kleine ondernemingen bezit immers geen bedienden, en heeft dan ook geen vragenlijst ingevuld. Wanneer de kleine ondernemingen hun gewicht zouden behouden, dan zouden de kleine ondernemingen die wel bedienden hebben, beschouwd worden als representatief. Op die manier zouden de bedienden van de kleine ondernemingen oververtegenwoordigd worden.

Het is bijgevolg noodzakelijk dat de allerkleinste ondernemingen een kleiner gewicht krijgen dan hetgene dat zij zouden krijgen op basis van de verdeling in het totale ondernemingsbestand (1 854 eenheden).

Het juiste percentage ondernemingen dat geen bedienden in dienst heeft is niet bekend. We kunnen echter wel een vrij nauwkeurige schatting maken op basis van de non-responsgegevens. Van de 876 ondernemingen die een vragenlijst heb-

ben ontvangen zijn er 69 die niet kunnen meewerken omwille van een gebrek aan werknemers in een bediendenstatuut. Dit komt overeen met 7,9%. Het valt aan te nemen dat dit percentage nog iets hoger zal liggen aangezien niet iedere onderneming een reden van non-respons heeft opgegeven. We schatten dat het aandeel van de bedrijven dat geen bedienden heeft ligt rond de 10%. De steekproef wordt dan ook herwogen in functie van deze schatting.

Andere factoren die een effect kunnen hebben op de omvang van de populatie (ondernemingen die niet meer bestaan, niet tot de voedingsector behoren of dubbel voorkomen) worden niet in aanmerking genomen om de wegingscoëfficiënten te corrigeren. We gaan er vanuit dat de ondernemingen die niet meer bestaan vervangen worden door nieuwe ondernemingen met dezelfde kenmerken. Ondernemingen die dubbel voorkomen of die niet tot de voedingsector behoren worden verondersteld gelijk verdeeld te zijn over de regio's en de groottes, en slechts een marginale impact te hebben op de eindresultaten.

In het volledige rapport zal er gewerkt worden met de herwoogen gegevens. De resultaten die worden voorgesteld moeten dus geïnterpreteerd worden als een beschrijving van alle ondernemingen in de voedingsector die bedienden in dienst hebben. De uitspraken die gedaan worden zijn geldig voor Brussel, Vlaanderen en Wallonië en zijn geldig voor de kleine, middelgrote en grote ondernemingen.

HOOFDSTUK 2

ALGEMENE GEGEVENS OVER DE BEDRIJVEN

In dit hoofdstuk wordt een algemeen profiel geschetst van de bedrijven in de voedingssector.

Eerst zal er een beschrijving gegeven worden van het statuut van de ondernemingen, en de beslissingsbevoegdheid die zij hebben inzake personeelsbeleid.

Daarnaast zal er een overzicht gegeven worden van de toekomstperspectieven die de bedrijven hebben. Het gaat hierbij zowel om verwachte veranderingen in de omgeving van het bedrijf als om verwachte veranderingen binnen het bedrijf.

Tot slot worden een aantal kenmerken van het personeelsbestand van de ondernemingen beschreven.

1. Het statuut van de bedrijven

82,7% van de ondernemingen in de voedingssector die bedienden tewerk stellen heeft een zelfstandig statuut. De dochterondernemingen maken 13% van het bestand uit, terwijl de resterende 4,5% in beslag wordt genomen door hoofvestigingen van ondernemingen met meerdere vestigingen.

Er blijkt een duidelijk verband te bestaan tussen de grootte van de onderneming en haar statuut.

Tabel 2.1 Statuut van de onderneming naar grootte van de onderneming

Grootte v.d. onderneming	< 20	20-99	100 en +	AC	Totaal
Statuut	%	%	%		%
Zelfstandig	94,9	68,4	29,2	178	82,7
Hoofdvestiging	2,0	6,5	17,5	9	4,5
Dochteronderneming	3,0	25,1	53,3	28	13,0
Totaal	100,0	100,0	100,0	215	100,0

$\chi^2=61,42$; $df=4$; $p=0,00$

De overgrote meerderheid (94,9%) van de kleine ondernemingen heeft een zelfstandig statuut. Van de grote ondernemingen is meer dan de helft een dochteronderneming.

Hebben de bedrijven die een dochteronderneming zijn zelf beslissingsbevoegdheid inzake personeelsbeleid? Op deze vraag antwoorde 70,4% met 'ja'; 7,4% heeft geen beslissingsbevoegdheid en krijgt alles opgelegd vanuit de hoofdvestiging. De resterende zes ondernemingen (22,2%) hebben gedeeltelijke beslissingsbevoegdheid inzake personeelsbeleid.

2. Toekomstperspectieven van het bedrijf

2.1 Verwachte veranderingen in de omgeving van het bedrijf

Meer dan één onderneming op drie (34,2%) verwacht in de periode 1995-1998 veranderingen in de *omgeving*, die gevolgen kunnen hebben voor de onderneming.

In tabel 2.2 wordt er een overzicht gegeven van de mogelijke veranderingen. In de eerste kolom staan het aantal bedrijven dat de betreffende verandering verwacht, in de tweede kolom staan de percentages ten opzichte van het totale aantal ondernemingen in de steekproef. Het was voor de ondernemingen mogelijk meerder verwachte veranderingen aan te duiden.

Tabel 2.2 Verwachte veranderingen in de periode 1995-1998

	AC	%
Fusies	9	4,2
Nieuwe samenwerkingsaakcoorden	18	8,3
Bezuinigingen	15	6,7
Veranderingen op de afzetmarkt	43	19,7
Veranderingen op de arbeidsmarkt	11	4,9
Veranderingen qua wetgeving	31	14,2
Andere	7	3,0

De respondenten verwachten vooral dat er *veranderingen op de afzetmarkt* zullen plaatsgrijpen: 72,8% van hen denkt aan een uitbreiding, in gevolge nieuwe afzetmogelijkheden; 11,7% vreest dat het eerder om een inkrimping zal gaan. De overige 15,5% geeft geen richting van de veranderingen aan.

De *veranderingen in de wetgeving* worden vervolgens door de ondernemingen in de voedingsector hoog ingeschat, vooral op het vlak van de milieuwetgeving. Meer dan 63% voorspelt een veranderende milieuwetgeving. Andere evoluties binnen de wetgeving, bijvoorbeeld in verband met arbeid of in het kader van de Europese Unie, worden door de ondernemingen niet of nauwelijks als potentiële factor vermeld.

De *veranderingen op de arbeidsmarkt* zullen volgens acht respondenten te maken hebben met een toename van de scholingsgraad. Drie respondenten verwachten dat er in de nabije toekomst selectiemoeilijkheden zullen ontstaan. Zij vrezen problemen met vinden van geschikt en gemotiveerd personeel.

Onder de categorie '*andere*' wordt een beter investeringsklimaat in het vooruitzicht gesteld.

Zullen de omgevingsveranderingen nu ook een invloed hebben op het personeelsbestand in de ondernemingen?

Zoals gezegd denken 74 ondernemingen (34,2%) dat er veranderingen in de omgeving zullen plaatsvinden; in 52 ondernemingen hiervan (69,6%) denkt men dat deze veranderingen een impact zullen hebben op het personeelsbestand. In welke richting gaat deze impact dan?

Tabel 2.3 Richting van de verwachte invloed op het personeelsbestand, in %

	Zal dalen	Zal onveranderd blijven	Zal stijgen	Geen antwoord	Totaal
Aantal personeelsleden	35,6	3,2	53,0	8,1	100,0
Aantal arbeiders	36,7	6,3	48,9	8,1	100,0
Aantal bedienden	24,6	28,8	33,9	12,7	100,0
Arbeidsvolume	25,7	13,8	55,2	5,3	100,0
Gemiddelde opleidingsniveau	2,8	45,5	45,6	6,1	100,0

Opvallend is dat zowel bij het *totale aantal personeelsleden* als bij het *aantal arbeiders* een sterke polarisatie bestaat tussen de twee uitersten, dalen en stijgen, en dat weinig ondernemingen een status quo verwachten. Anderzijds verwacht bijna 29% dat bij de bedienden het aantal onveranderd zal blijven.

Er blijkt geen verband te bestaan tussen de verwachte veranderingen en de grootte van de onderneming. Dit betekent dat de verdeling van de antwoorden gelijk verdeeld is over de grote, middelgrote en kleine ondernemingen.

Een andere belangrijke indicator is het *arbeidsvolume*. Het arbeidsvolume duidt de tewerkstelling in full-time-equivalenten aan. Het feit dat meer dan 55% van de ondernemingen een stijging, en slechts 25,7% een daling verwacht is dan ook hoopgevend.

Een zeer duidelijk beeld komt naar voren wanneer men het verwachte opleidingsniveau bekijkt: slechts 2,8% denkt dat het opleidingsniveau zal dalen terwijl ruim 45% denkt dat het niveau zal stijgen.

We willen wel benadrukken dat het bovenstaande enkel gaat over de *verwachtingen* van de respondenten.

2.2 Verwachte veranderingen binnen het bedrijf

Bijna de helft van de respondenten (48,9%) verwacht in de nabije toekomst (1995-1998) veranderingen *binnen het bedrijf*. Het blijkt wel dat de Brusselse bedrijven significant minder veranderingen verwachten dan de Vlaamse en Waalse bedrijven.

Welke veranderingen worden verwacht plaats te vinden binnen het bedrijf?

Tabel 2.4 Verwachte veranderingen binnen het bedrijf

	AC	%
Veranderingen in de arbeidsorganisatie	37	16,9
Veranderingen in het produktengamma	58	26,8
Invoer van nieuwe technologieën	48	22,0
Nieuwe managementstrategie	43	19,6
Veranderingen in de produktie-organisatie	42	19,3
Anderen	10	4,8

Meer dan één onderneming op vier verwacht *veranderingen in het produktengamma*. Hierbij gaat het vooral om een uitbreiding van het gamma (72,2%).

22% van de ondernemingen verwacht *de invoer van nieuwe technologieën*.

De *veranderingen in de arbeidsorganisatie* hebben vooral betrekking op de verandering van de functies (58,6%). 12% van de ondernemingen vermeldt verder ook de invoering van een verdere specialisatie in de functies. Slechts 1,5% is van mening dat functies worden versmald.

De respondenten die in de toekomst *nieuwe managementstrategieën* (19,6%) verwachten, denken enkel aan de invoering van kwaliteitscontrole en het behalen van kwaliteitsnormen. Er blijkt een verband te bestaan tussen de grootte van de onderneming en de verwachting van nieuwe managementstrategieën. Hoe groter de onderneming, hoe hoger de verwachting dat er nieuwe strategieën zullen ingevoerd worden.

De veranderingen op het vlak van *produktie-organisatie* (19,3%) slaan voornamelijk op het inrichten van een nieuwe produktieafdeling (40,5%) en op het verder invoeren van automatisaties (19%).

Ook hier stelt zich weer de vraag of de veranderingen *binnen de onderneming* een invloed zullen hebben op het personeelsbestand.

Van de ondernemingen die veranderingen verwachten denkt 68,2% dat er een impact zal zijn op het personeelsbestand.

Tabel 2.5 Richting van de verwachte invloed op het personeelsbestand, in %

	Zal dalen	Zal on- veranderd blijven	Zal stijgen	Geen antwoord	Totaal
Aantal personeelsleden	25,8	5,2	58,0	10,9	100,0
Aantal arbeiders	25,8	8,2	56,3	9,7	100,0
Aantal bedienden	10,8	40,0	35,0	14,2	100,0
Arbeidsvolume	18,0	15,2	59,9	6,9	100,0
Gemiddelde opleidings- niveau	6,0	41,1	45,2	7,7	100,0

De trends die werden gesignaleerd bij de veranderingen in de omgeving van de onderneming zijn ook hier terug te vinden. Het is echter wel zo dat de categorie 'zal dalen' in bovenstaande tabel aanzienlijk sterker weegt. Het aantal bedrijven dat veranderingen binnenshuis verwacht, en dat denkt dat hierbij het personeelsbestand zal stijgen is minder groot dan het aantal bedrijven dat veranderingen in de omgeving verwacht.

Er blijkt geen verband te bestaan tussen de grootte van de onderneming en de verwachting, zodat we er van kunnen uitgaan dat een hoger percentage 'stijgers' dan 'dalers' een reële toename betekent.

We kunnen samenvattend stellen dat de positieve verwachting in verband met uitbreiding van het personeelsbestand zich ook hier doorzet, doch dat deze minder uitgesproken is dan bij de ondernemingen die veranderingen in de omgeving verwachten.

3. Aantal personeelsleden

3.1 Totale aantal werknemers

Het totale aantal werknemers van onderneming werd onderverdeeld in negen klassen. De verdeling over de klassen vindt u in de onderstaande tabel.

74,9% van de werknemers is een man, 25,1% een vrouw. Er blijkt dus een kwantitatief overwicht van mannen te bestaan binnen de voedingssector.

Tabel 2.6 Aantal ondernemingen volgens personeelsklasse naar regio, in %

	Brussel	Vlaanderen	Wallonië	Totaal
< 5	32,3	13,8	18,0	15,8
5-9	0,0	11,1	9,0	10,0
10-19	40,1	35,5	42,8	37,2
20-49	10,5	19,8	13,0	17,9
50-99	2,6	8,5	7,2	7,9
100-199	14,5	6,0	4,9	6,3
200 en +	-	5,3	5,0	4,9
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0

De klasse van 10 tot 19 werknemers blijkt vanuit de meeste ondernemingen te tellen, gevolgd door de klasse daar net boven. Er is geen verband tussen de NACE-code en de personeelsgrootte en tussen de regio en de personeelsgrootte.

In het totaal werken er 12 094 werknemers in de 218 bedrijven. Dit komt overeen met een gemiddelde van 55,5 werknemers per onderneming, waarvan gemiddeld 14 vrouwen en 41,5 mannen.

3.2 Aantal arbeiders

Er is een sterke oververtegenwoordiging van mannelijke arbeiders. Bijna 78% van de arbeiderspopulatie bestaat uit mannen tegenover slechts 22% vrouwen.

In onderstaande tabel vindt u het aantal mannen en vrouwen in een arbeidersstatuut dat werkt met een contract van bepaalde of onbepaalde duur.

Tabel 2.7 Aantal arbeiders volgens geslacht en arbeidsduur

	Mannen %	Vrouwen %	Totaal %	AC
Bepaalde duur	4,5	9,7	5,6	476
Onbepaalde duur	95,5	90,3	94,4	7 973

Slechts 5,6% wordt tewerkgesteld met een contract van bepaalde duur.

In absolute aantallen bekeken worden de vrouwen minder tewerkgesteld met een contract van bepaalde duur dan hun mannelijke collega's. Wanneer men echter de relatieve verdeling bekijkt dan blijkt dat 9,7% van de vrouwen een contract van bepaalde duur heeft, tegenover 4,5% van de mannen.

3.3 Aantal bedienden

In de bedrijven die in de steekproef zijn opgenomen, werken er heel wat minder bedienden dan arbeiders (2 657 tegenover 8 449).

In absolute aantallen zijn er ook meer vrouwelijke arbeiders dan vrouwelijke bedienden. Wanneer we echter het procentuele aandeel vrouwen bekijken binnen de arbeiders en de bedienden, dan blijkt dat het aandeel vrouwelijke bedienden (40%) hoger ligt dan het aandeel vrouwelijke arbeiders (22%).

Tabel 2.8 Aantal bedienden volgens geslacht en arbeidsduur

	Mannen %	Vrouwen %	Totaal %	AC
Bepaalde duur	1,1	2,2	1,5	41
Onbepaalde duur	98,9	97,8	98,5	2 616

Bijna 60% van de bedienden in de voedingssector is een man. Opvallend is dat het aantal bedienden met een contract van bepaalde duur veel lager ligt dan het aantal arbeiders met zulk een contract. Toch is er ook hierbij weer een sterk verschil tussen mannen en vrouwen : bij de vrouwen heeft 2,2% een contract van bepaalde duur, bij de mannen is dit amper 1,1%.

De 218 ondernemingen in de steekproef hebben gemiddeld 12,2 bedienden in dienst.

Een meer gedetailleerde analyse van de bedienden vindt verder in dit rapport.

3.4 Leeftijdsklassen

Tabel 2.9 Bedienden naar leeftijdsklasse

Leeftijdsklasse	%
< 20 jaar	0,1
20-29 jaar	29,3
30-39 jaar	33,4
40-49 jaar	22,9
50-59 jaar	13,0
60 jaar en +	1,3
Totaal	100,0

De leeftijdsklasse van 30 tot 39 jaar telt het meeste aantal bedienden, gevolgd door de klasse van 20 tot 29 jaar. 62,8% van de bedienden is jonger dan 40 jaar.

De verdeling naar leeftijd blijkt gelijk te zijn over de verschillende NACE-klassen en over de regio's. Dit betekent dat er geen significant verschil bestaat tussen

de leeftijdsklassen in de drie regio's en dat er geen significant verschil bestaat tussen de leeftijdsklassen in de zeven activiteitsklassen.

3.5 Aantal kaders

Tabel 2.10 Aantal kaders volgens geslacht en arbeidsduur

	Mannen %	Vrouwen %	Totaal %	AC
Bepaalde duur	0,1	0,0	0,1	1
Onbepaalde duur	99,9	100,0	99,9	987

Negen kaderleden op tien is een man. Kaderleden blijken slechts hoogst zelden een contract van bepaalde duur te hebben : slechts één kaderlid is tewerkgesteld met een contract van bepaalde duur.

4. Besluit

Een doorsneebedrijf in de voedingsnijverheid is een klein bedrijf (minder dan twintig werknemers) met een zelfstandig statuut.

Eén derde van de ondernemingen verwacht in de nabije toekomst veranderingen in de omgeving van het bedrijf, terwijl de helft interne veranderingen verwacht.

Veranderingen in de omgeving zullen vooral betrekking hebben op een veranderende afzetmarkt en op een verandering van de wetgeving. Interne veranderingen zullen voornamelijk bestaan uit veranderingen in het produktengamma en uit de invoering van nieuwe technologieën.

De ondernemingen verwachten dat beide veranderingen een positief effect zullen hebben op het personeelsbestand en op het arbeidsvolume. Het scholingsniveau zal omwille van de veranderingen stijgen.

Slechts één op vier werknemers is een vrouw. Het lage aantal vrouwen valt vooral te verklaren vanuit de sterke ondervertegenwoordiging van vrouwelijke arbeiders. Amper 22% van de arbeiders is een vrouw.

Bij de bedienden vinden we wel een hoger percentage vrouwen. Toch blijft het aandeel vrouwen hier ook duidelijk lager dan het aandeel mannen (40% tegenover 60%).

De doorstroming van vrouwen tot de kaderfuncties is zeer miniem. Slechts een kaderlid op tien is een vrouw.

HOOFDSTUK 3

HET PROEFIEL VAN DE VROUWELIJKE

BEDIENDEN IN DE VOEDINGSINDUSTRIE

Centraal in het onderzoek staat de vraag naar seksesegregatie. Is het zo dat er een duidelijk verschil bestaat in de tewerkstelling van de mannelijke en de vrouwelijke bedienden in de voedingssector ?

Segregatie kan onder verschillende vormen voorkomen : de segregatie naar bedrijfssectoren, de segregatie naar afdeling en de segregatie naar functieniveau. Een vierde vorm van segregatie, de beroepsegregatie komt in dit onderzoek niet aan bod.

Allereerst zal er nagegaan worden of vrouwen in andere subsectoren werken dan mannen. De subsectoren worden samengesteld op basis van de NACE-codes.

Daarnaast wordt de segregatie naar afdeling onderzocht. Hoewel de opsplitsing naar afdeling niet expliciet is bevestigd hebben we met de groepering van de functies in de functieclassificatie tot afdelingen een goede indicator.

Tenslotte zal de segregatie naar functieniveau bekeken worden. Voor de afbakening van de functieniveaus zal er gebruik gemaakt worden van de Orba-scores.

Het aantal bedienden waarvan we de functie kennen, ligt lager dan het totale aantal bedienden. Dit is te wijten aan het feit dat een aantal bedrijven de uitgebreide vraag rond de functieclassificatie niet heeft ingevuld.

1. Algemene gegevens

1.1 Regio

In het vorige hoofdstuk hebben we kunnen vaststellen dat 40% van de bedienden in de voedingsnijverheid een vrouw is.

We onderzoeken aan de hand van onderstaande tabel of er een verschil is tussen mannen en vrouwen naar regio.

Tabel 3.1 Bedienden naar geslacht en regio

	Mannen %	Vrouwen %	Totaal %	AC
Brussel	45,7	54,3	100,0	304
Vlaanderen	66,5	33,5	100,0	1 395
Wallonië	67,6	32,4	100,0	318

$\chi^2=45,67$; $df=2$; $p=0,00$

Er bestaat een significant verschil tussen mannen en vrouwen met betrekking tot de regio. In Brussel is er een meer evenredige vertegenwoordiging tussen mannen en vrouwen. In Vlaanderen en Wallonië zijn de mannen oververtegenwoordigd.

1.2 Grootte van de onderneming

Bijna de helft van de bedienden (48,7%) werkt in de grote bedrijven. Dit geldt zowel voor de mannen als voor de vrouwen. 21,2% van de bedienden werkt in kleine bedrijven.

Tabel 3.2 Bedienden naar geslacht en grootte van de onderneming

	Mannen %	Vrouwen %	Totaal %	AC
< 20	56,4	43,6	100,0	383
20-99	64,0	36,0	100,0	542
100 en +	60,8	39,2	100,0	878

$\chi^2=6,94$; $df=2$; $p=0,03$

De verdeling naar grootte van de onderneming verschilt significant tussen mannen en vrouwen. Vrouwen werken relatief gezien meer in kleine ondernemingen dan mannen. Mannen werken relatief meer in ondernemingen met 20 tot 99 werknemers. De verdeling naar geslacht in de grote ondernemingen is dezelfde als in de totale bediendenpopulatie : 60% mannen tegenover 40% vrouwen.

Deze vaststellingen bevestigen de algemene tendens op de arbeidsmarkt. Ook in andere sectoren dan de voedingsnijverheid blijken vrouwen vaker te werken in kleine ondernemingen.

1.3 Arbeidsduur

Bij de bevraging is er een onderscheid gemaakt tussen het aantal deeltijdsen en het aantal voltijdsen.

6,4% van de bedienden werkt deeltijds. De vrouwen werken aanzienlijk meer deeltijds dan de mannen. Van de vrouwelijke bedienden werkt 12,7% deeltijds, bij de mannelijke bedienden 2,4%.

Tabel 3.3 Bedienden naar geslacht en arbeidsduur

	Volijds %	Deeltijds %	%	Totaal AC
Mannen	97,6	2,4	100,0	1 097
Vrouwen	87,3	12,7	100,0	706
Totaal	93,4	6,4	100,0	1 803

De cijfers van deeltijdarbeid in de voedingssector liggen gevoelig lager dan de cijfers in de totale privé-sector. In de totale privé-sector werkt 23% van de bedienden deeltijds (RIZIV, 1991). Het overwicht ligt bij de vrouwen: 35% van hen werkt deeltijds tegenover 8% van de mannen.

Er is een duidelijke samenhang tussen de arbeidsduur en de grootte van de onderneming.

Deeltijdse arbeid bij vrouwen vindt men vooral in Vlaanderen. Meer dan 77% van de deeltijds werkende vrouwen werkt in Vlaanderen, tegenover slechts 1,9% in Brussel. De resterende 21,1% werkt in Wallonië.

Tabel 3.4 Bedienden naar arbeidsduur en grootte van de onderneming, in %

	Volijds	Deeltijds
< 20	19,4	47,1
20-99	30,4	24,8
100 en +	50,2	28,2
Totaal	100,0	100,0

$\chi^2=307,8$; $df=2$; $p=0,00$

Deeltijds werkenden zijn veel meer dan volijds werkenden tewerkgesteld in kleine ondernemingen. Meer dan de helft van de volijdsen werkt in een grote onderneming. Geslacht speelt hierbij geen rol. De deeltijds werkende mannen situeren zich in dezelfde klassen als de deeltijds werkende vrouwen.

2. Segregatie

2.1 Segregatie naar subsector

Om een analyse mogelijk te maken is het noodzakelijk dat de NACE-codes van de voedingssector te groeperen. Een analyse veronderstelt immers dat er voldoende eenheden binnen elke klasse aanwezig zijn. Aan deze voorwaarde is niet voldaan wanneer de 18 NACE-codes (411 tot 428) behouden blijven. Vandaar dat we de 18 NACE-klassen hebben teruggebracht tot zeven subsectoren. Bij de groepering tot de zeven subsectoren hebben we rekening gehouden met twee criteria. Ten eerste is er het inhoudelijke aspect. De ondernemingen in de subsectoren moeten een activiteit verrichten die gelijkend zijn. Ten tweede is er de voorwaarde dat de samenvoeging van NACE-klassen voldoende eenheden oplevert in elke subsector.

De precieze inhoud van elke subsector kan u terugvinden in bijlage.

Tabel 3.5 Bedienden naar geslacht en subsector

	Mannen %	Vrouwen %	Totaal %	AC
1. Slachterijen, vleesconserven	59,4	40,6	100,0	234
2. Zuivelnijverheid	69,7	30,3	100,0	132
3. Oliën en vetten/groenten-fruit/ vis-, schaal-, weekdieren/overige voedingsmiddelen	57,8	42,2	100,0	223
4. Graanverwerkenden/deegwaren/ zetmeel/brood, banket, ...	47,4	52,6	100,0	409
5. Suikernijverheid/chocolade, suiker- goed	63,6	36,4	100,0	316
6. Alcoholstokerijen/wijn/vrucht- wijnen/bierbrouwerijen/drink- waters	67,7	32,3	100,0	192
7. Veevoeders	71,9	28,1	100,0	196
Niet vermeld	73,0	27,0	100,0	100

$$\chi^2=71,9; df=7; p=0,00$$

We kunnen uit de tabel besluiten dat er een significant verschil bestaat tussen de subsectoren waarin mannen werken en subsectoren waarin vrouwen werken.

Opvallend is het hoge aantal vrouwen dat werkt in de subsector van de graanverwerkende- en aanverwante bedrijven (subsector 4). Mannen zijn in verhouding tot vrouwen vooral oververtegenwoordigd in de zuivelindustrie (subsector 2), in de ondernemingen die drank produceren (subsector 6) en in veevoederbedrijven (subsector 7).

Er bestaat ook een verschil tussen de voltijdse en de deeltijdse arbeid. De deeltijdsen zijn oververtegenwoordigd in de subsectoren 3 en 6, en ondervertegenwoordigd in de subsectoren 4 en 7.

2.2 Functionesegregatie

De voedingssector kent een functieclassificatie die bestaat uit 81 gebaremiseerde referentiefuncties en 28 niet-gebaremiseerde referentiefuncties, zodat het totaal op 109 komt. Er bestaan naast deze 109 referentiefuncties nog andere functies die niet door de sectoriële functieclassificatie zijn omschreven of afgebakend. Het gaat om functies die een hoger hiërarchisch niveau hebben, en behoren tot het kader. Deze functies worden later behandeld. Binnen dit hoofdstuk gaat het enkel om de functies die horen tot de sectoriële functieclassificatie. In bijlage vindt u een overzicht van deze functies. Voor een meer uitgebreide beschrijving van de functies verwijzen wij naar 'de sectoriële functieclassificatie voor de bedienden van de voedingsindustrie (PC 220)'.

In de praktijk bleken een aantal personen meerdere functies uit de sectoriële functieclassificatie te combineren. Het gaat hier om polyvalente functies. Om dit probleem op te vangen hebben we een nieuwe functie toegevoegd, nl. 'de polyvalente functie'.

De gebaremiseerde referentiefuncties komen het vaakst voor. Vrouwen werken relatief gezien vaker in gebaremiseerde en polyvalente functies dan mannen. Mannen werken opvallend meer in niet-gebaremiseerde functies.

Tabel 3.6 Aantal gebaremiseerde, niet-gebaremiseerde en polyvalente functies

	Mannen %	Vrouwen %	Totaal %	AC
Gebaremiseerde referentiefuncties	55,8	44,2	100,0	1 205
Niet-gebaremiseerde referentiefuncties	83,5	16,5	100,0	339
Polyvalente functies	54,8	45,2	100,0	259

Zoals gezegd is het aandeel vrouwelijke bedienden in de voedingsindustrie 40%. We kunnen nu nagaan welke functies er typische mannen- of vrouwenfuncties zijn. Wanneer in een functie meer dan 60% vrouwen werken, dan spreken we van een 'vrouwenfunctie'. Werken er minder dan 40% vrouwen in een functie, dan is het een 'mannenfunctie'. De resterende functies zijn 'gemengde functies'.

We beperken we ons hier tot een weergave van de meest voorkomende functies, d.w.z. de functies die door meer dan twintig bedienden in de respons worden uitgevoerd.

Tabel 3.7 De belangrijkste functies naar percentage vrouwen en totaal aantal bedienden

	% vrouwen	AC
39. Directiesecretaresse	96,8	31
37. Afdelingssecretaresse	96,5	29
38. Secretaresse	93,9	49
9. Telephonist/receptionist	92,3	39
42. Bediende financiële verrichtingen	76,2	21
41. Administratief bediende boekhoudafdeling	72,0	50
24. Bediende personeelsadministratie	70,6	34
43. Fakturatiebediende	69,8	43
58. Bediende export-fakturering	66,7	21
1. Bediende aankoopadministratie	60,6	33
15. Laborant	53,9	63
48. Boekhouder	58,3	45
68. Systeemontwerper	25,0	20
101. Commercieel afgevaardigde	18,6	43
95. Merchandiser	15,6	32
3. Aankoper	10,0	50
33. Werkvoorbereider produktie	7,7	26
105. Vertegenwoordiger	7,6	105
31. Meestergast fabricatie	6,8	32
29. Ploegbaas produktie	5,8	52
34. Afdelingshoofd produktie	3,8	52
59. Chauffeur-besteller	0,0	27

De vertegenwoordigers blijken, in absolute aantallen gesproken, veruit de grootste groep te zijn binnen de bediendenfuncties in de voedingsector. Bijna 6% van alle bedienden is een vertegenwoordiger. Laboranten vormen de tweede groep.

De functies is de tabel zijn in dalende lijn gerangschikt wat betreft het aandeel vrouwen. Bovenaan de tabel staan de functies waar vooral vrouwen in werken, onderaan staan de functies waarin vooral mannen werken.

Het valt onmiddellijk op dat er een sterke polarisatie bestaat tussen de functies. Onder de 22 functies die meer dan 20 keer in de steekproef voorkomen zijn er slechts twee gemengde functies (laborant en boekhouder). Er zijn dus zowel tien vrouwen- als tien mannenfuncties.

De 'vrouwenfuncties' zijn de eerste tien functies uit de tabel. Het gaat vooral om secretarissen en administratieve bedienden.

De 'mannenfuncties' zijn de laatste tien functies uit de tabel. Hier gaat het vooral om leidinggevende functies in de produktie en om commerciële functies.

2.3 Hierarchische segregatie

Om een vergelijking tussen mannen en vrouwen te maken volstaat het niet vast te stellen dat er een ongelijke verdeling is naar functie. Er moet ook rekening gehouden worden met de hiërarchische positie die een functie aanneemt binnen de onderneming.

Om een functie te kunnen waarderen heeft men bij de opstelling van de sectoriële functieclassificatie voor bedienden van de voedingsindustrie gebruik gemaakt van de Orba-methode. Volgens deze methode worden de functies geanalyseerd op basis van 5 gezichtspunten :

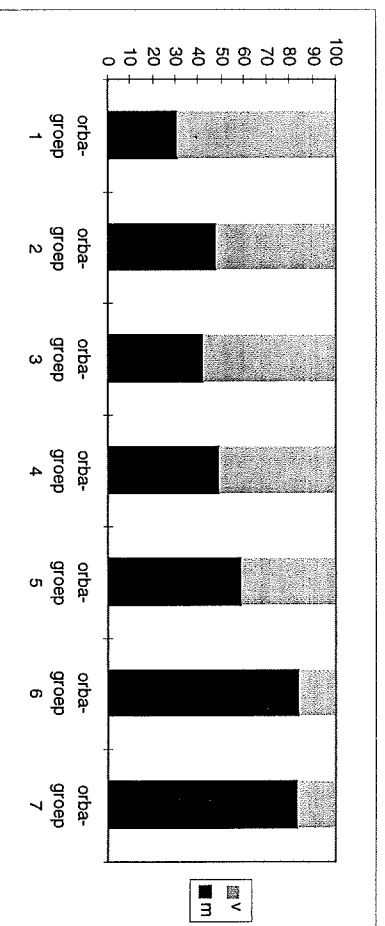
1. kennis;
2. zelfstandigheid / afbreukrisico;
3. gezag / uitdrukingsvaardigheid / contact;
4. bewegingsvaardigheid / oplettendheid / speciale eisen;
5. zwaarte / houding / werkomstandigheden / persoonlijk risico.

Op elk van deze gezichtspunten wordt per functie een score toegekend. De gewogen optelling van deze scores geeft de totaalwaardering voor de functie in de vorm van de Orba-score.

Er zijn Orba-scores gemaakt voor de 81 laagste bediendenfuncties (Orba-scores tussen 45 en 169,5 punten) en voor de 28 niet-gebaremiseerde functies (Orba-scores tussen 170 en 250 punten). Daarnaast zijn er ook nog een aantal kaderfuncties waarvan geen beschrijving is gemaakt, en waarvoor ook geen Orba-score bestaat. Deze laatste functies worden in de volgende paragraaf besproken.

De gebaremiseerde bediendenfuncties worden op basis van hun Orba-score onderverdeeld in zes groepen, waarbij groep één de laagste Orba-scores bevat (45 tot 69,5) en groep zes de hoogste Orba-scores (150 tot 169,5).

Naast deze zes groepen hebben wij nog twee andere groepen gecreëerd. Vooreerst 'groep 7' waarin de 28 niet-gebaremiseerde functies voorkomen die Orba-score 170 tot 250 hebben. Daarnaast is er nog een restcategorie waarin de polyvalente functies vervat zijn. Voor deze functies is het onmogelijk een Orba-score vast te stellen omdat de polyvalente functies bestaan uit meerdere functies, die vaak verschillende Orba-scores hebben.



Grafiek 3.1 Orba-groepen naar geslacht

Uit de grafiek blijkt overduidelijk dat er een groot verschil is tussen mannen en vrouwen wat betreft de Orba-score van de functies. De vrouwen bekleeden relatief gezien meer functies uit groepen 1 tot en met 4 dan de mannen. De mannen bevinden zich vooral in de groepen 6 en 7. Met andere woorden : de functies met lage Orba-scores zijn vooral voor de vrouwen terwijl de functies met hogere Orba-scores vooral voor de mannen blijven weggelegd.

Wanneer we abstractie maken van de restgroep, en de andere groepen samen voegen in drie grotere categorieën (laag, midden, hoog), dan krijgen we volgende verdeling :

Tabel 3.8 Bedienden volgens geslacht en functieniveau (Orba-groepen)

	Mannen %	Vrouwen %	Totaal %	AC
Laag (1-3)	44,3	55,7	100,0	522
Midden (4-5)	55,7	44,3	100,0	469
Hoog (6-7)	80,1	19,9	100,0	453

Deze tabel bevestigt de vaststelling dat vrouwen minder hoge functies bekleeden dan mannen, en versterkt ze zelfs nog. Wanneer er rekening mee gehouden wordt dat 40% van de bedienden vrouwen zijn, dan blijkt dat op dat de vrouwen oververtegenwoordigd zijn in de lage en middenfuncties. In de hoge functies zijn ze echter zeer duidelijk ondervertegenwoordigd.

Van de vrouwen werkt bijna de helft (49,6%) in de lage functies, van de mannen werkt bijna de helft (48,5%) in de hoge functies.

Er bestaat een sterk verband tussen de arbeidsduur en het niveau van de job. Deeltijds werkenden hebben gemiddeld een lagere Orba-score dan voltijds werkenden. Hierbij is er geen verschil tussen mannelijke deeltijdsen en vrouwelijke deeltijdsen. Beiden bezetten vooral de jobs met een lagere Orba-score.

2.4 Segregatie in de functiecategorieën of afdelingen

Het heeft weinig zin elk van de 109 functies verder te bespreken. Zinvoller is het om de functies samen te voegen tot inhoudelijk relevante functiecategorieën.

In de sectoriële functieclassificatie zijn de functies onderverdeeld in 13 afdelingen (aankoop, algemene diensten, laboratorium, ...). Dit betekent niet noodzakelijk dat deze afdelingen overeenkomen met concrete afdelingen in de bedrijven. De afdelingen hebben in de eerste plaats tot doel de functies te groeperen tot inhoudelijk logisch herkenbare gehelen.

Naast deze afdelingen hebben wij nog een veertiende afdeling ontworpen. Hierin bevinden zich de functies die niet zonder meer onder te brengen zijn bij de

13 andere afdelingen. Het gaat hierbij ofwel om functies die niet beschreven zijn in de functieclassificatie, ofwel om de polyvalente functies.

Tabel 3.9 Bedienden naar geslacht en afdeling

	Mannen		Vrouwen		Totaal	
	%		%		%	AC
1. Aankoop	70,6		29,4		100,0	109
2. Algemene diensten	32,4		67,6		100,0	74
3. Laboratorium	48,4		51,6		100,0	91
4. Marketing	50,0		50,0		100,0	46
5. Personeelszaken	30,4		69,6		100,0	46
6. Productie	88,4		11,6		100,0	199
7. Secretariaat	5,3		94,7		100,0	114
8. Boekhouding en budget	43,7		56,3		100,0	254
9. Distributie	77,5		22,5		100,0	129
10. Informatica	75,0		25,0		100,0	56
11. Kwaliteits- en milieudienst	73,2		26,8		100,0	41
12. Technische diensten	98,8		1,2		100,0	87
13. Verkoop	74,3		25,7		100,0	296
14. Andere	55,0		45,0		100,0	260

$\chi^2=491,9$; $df=13$; $p=0,00$

Er bestaat duidelijk verschil tussen mannen en vrouwen naar afdeling. Vrouwen bevinden zich in andere afdelingen dan mannen.

Ook hier kan de 60%-norm gehanteerd worden: wanneer 60% van de bedienden binnen een afdeling een vrouw is, dan is het een 'vrouwenafdeling', wanneer 60% van de bedienden een man is, dan is het een 'mannenafdeling'. De resterende afdeling zijn 'gemengde afdelingen'.

Typische 'vrouwenafdelingen' zijn: de algemene diensten, personeelszaken en het secretariaat.

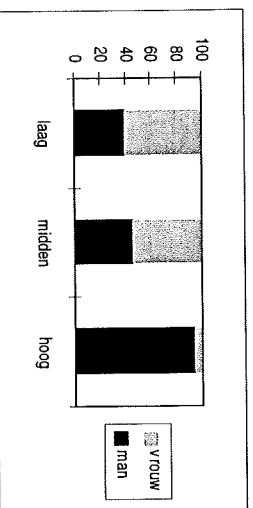
Typische 'mannenafdelingen' zijn: aankoop, productie, distributie, informatica, kwaliteits- en milieudienst, technische diensten en verkoop.

'Gemengde afdelingen' zijn: laboratorium, marketing en boekhouding en budget.

Aan de hand van de Orba-scores kunnen we nu de functies die de mannen en vrouwen innemen binnen de functiegroepen iets grondiger gaan bekijken.

2.4.1 Aankoop

Meer dan 70% van de bedienden in de aankoop zijn mannen. 58,4% van de mannen is 'aankoper'. Van de vrouwen werkt 62,5% als 'bediende aankoopadministratie'.



Grafiek 3.2 Geslacht naar Orba-classes binnen de aankoop

De mannen overheersen de klasse met de hoge Orba-scores. De vrouwen bezetten de lage en de middenklassen.

Deeltijdarbeid komt in het totaal binnen de aankoop even vaak voor als binnen de andere afdelingen. Dit geldt zowel voor mannen als voor vrouwen.

Tabel 3.10 Deeltijdarbeid naar geslacht binnen de aankoop

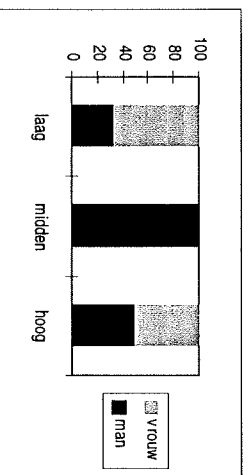
	Mannen %	Vrouwen %	Totaal %	AC
Deeltijds	3,9	12,5	6,4	7

Eén vrouwelijke bediende op zes die als 'bedienden aankoopadministratie' werkt, werkt deeltijds.

2.4.2 Algemene diensten

Binnen de algemene diensten is er een sterke oververtegenwoordiging van vrouwen (67,6%). Dit is enkel te wijten aan het feit dat de functie 'telefonist/ receptionist' onder deze dienst ressorteert. 72% van de vrouwen binnen deze dienst werkt als 'telefoniste/receptioniste', een functie uit Orba-groep 2.

Eén man op vier is 'conciërge' (Orba-groep 1), één op drie is 'verantwoordelijke algemene zaken' (Orba-groep 3).



Grafiek 3.3 Geslacht naar Orba-klassen binnen de algemene diensten

Hoewel er geen vrouwen in de middenklasse aanwezig zijn, zijn er wel evenveel vrouwen als mannen in de hoogste klasse vertegenwoordigd.

Het ontbreken van vrouwen in de middenklasse zou kunnen betekenen dat er geen doortroning plaatsvindt van laag naar hoog. De vrouwelijke bedienden blijkaar nemen hun plaats onmiddellijk in.

Tabel 3.11 Deeltijdarbeid naar geslacht binnen de algemene diensten

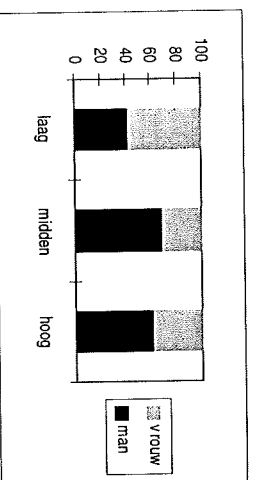
	Mannen %	Vrouwen %	Totaal %	AC
Deeltijds	4,2	12,0	6,0	7

Binnen de algemene dienst werken mannen en vrouwen even vaak deeltijds als in andere diensten. Dit betekent dat ongeveer één man op 25 deeltijds werkt, en dat één vrouw op acht deeltijds werkt. Het zijn vooral de 'telefonisten/receptionisten' (85% van de vrouwen) die deeltijds werken. Één telefoniste/receptioniste op zes werkt deeltijds.

2.4.3 Laboratorium

Er werken iets meer vrouwen (51,6%) dan mannen (48,4%) in het laboratorium. De spreiding naar geslacht is in deze afdelingen gelijkier dan in de andere afdelingen.

Laboranten komen het meest voor (Orba-groep 3). De functie 'laborant' is een gemengde functie. Bij de vrouwen op deze afdeling is 72,3% laborant, bij de mannen 65,9%.



Grafiek 3.4 Geslacht naar Orba-klassen binnen het laboratorium

Bij de hogere functies in het laboratorium scoren de mannen aanzienlijk beter dan de vrouwen, ondanks het feit dat vrouwen numeriek in de meerderheid zijn. Er bestaat hier een duidelijke ongelijkheid naar functieniveau.

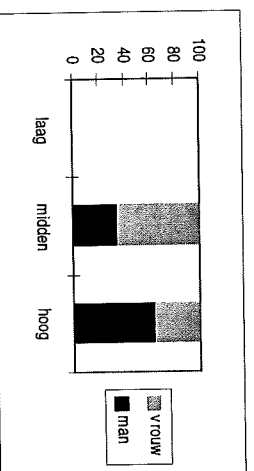
Tabel 3.12 Deeltijdbarbeid naar geslacht binnen het laboratorium

	Mannen %	Vrouwen %	Totaal %	AC
Deeltijds	4,5	17,0	10,9	10

In het laboratorium werkt meer dan één bediende op tien (10,9%) deeltijds. Dit aandeel is opmerkelijk hoger dan het gemiddelde percentage (6,4%), en valt nagenoeg volledig te verklaren door het hoge aantal vrouwen dat deeltijds werkt (17%). Eén vrouw op zes in het laboratorium werkt deeltijds. Deeltijdbarbeid is gelijk verspreid over de functies binnen het laboratorium.

2.4.4 Marketing

Binnen de marketingafdeling werken er evenveel vrouwen als mannen. Van de mannen is 47,8% produktverantwoordelijke, van de vrouwen is 43,5% groepproductverantwoordelijke.



Grafiek 3.5 Geslacht naar Orba-klassen binnen de marketing

Lage bediendenfuncties bestaan er in de afdeling marketing niet. Vrouwen situeren zich vooral in de middenklasse, mannen vooral in de hogere klasse.

Tabel 3.13 Deeltijdarbeid naar geslacht binnen de marketing

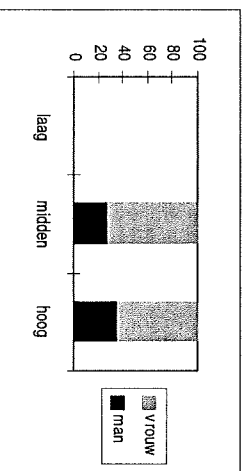
Deeltijds	Mannen	Vrouwen	Totaal	
	%	%	%	AC
Deeltijds	4,3	13,0	8,7	4

Binnen deze afdeling werken er iets meer bedienden deeltijds dan in andere afdelingen. De verschillen zijn echter miniem. De mannen en vrouwen werken ongeveer even vaak deeltijds als hun collega's in andere afdelingen. Er wordt in elke functie deeltijds gewerkt.

2.4.5 Personeelszaken

De personeelsdienst blijkt een dienst te zijn waar vooral vrouwen werken. 70% van de bedienden is hier een vrouw.

Meer dan drie vrouwen op vier werkt als bediende personeels- en salarisadministratie. Hoewel dit een functie is die hoort onder Orba-groep 5 is het de laagste bediendenfunctie binnen personeelszaken. Vandaar dat er geen klasse met lage Orba-scores voorkomt bij de afdeling personeelszaken.



Grafiek 3.6 Geslacht naar Orba-klasse binnen de personeelszaken

Er is in de klasse met de hoge Orba-scores een lichte oververtegenwoordiging van vrouwen. Op de afdeling personeelszaken werkt niemand in een functie met een lage Orba-score.

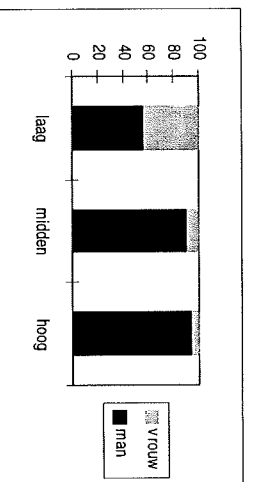
Tabel 3.14 Deeltijdarbeid naar geslacht binnen de personeelszaken

	Mannen %	Vrouwen %	Totaal %	AC
Deeltijds	0,0	12,5	8,7	4

In het totaal werken er binnen personeelszaken iets meer bedienden deeltijds dan in de andere afdelingen. Van de vrouwelijke 'bediende personeels- en salaris-administratie' werkt 14,3% deeltijds. Er is geen enkele mannelijke bediende die deeltijds werkt op de afdeling personeelszaken.

2.4.6 Productie

Meer dan 88% van de bedienden in de productie zijn mannen. Er werken dus zeer weinig vrouwen in deze dienst. De meest voorkomende functies zijn 'afdelingshoofd productie' en 'ploegbaas productie' (beide 26%).



Grafiek 3.7 Geslacht naar Orba-klassen binnen de productie

De tabel geeft duidelijk weer dat het aandeel van de vrouwen daalt naarmate de Orba-scores stijgen. Vrouwen stoten zeer zelden door tot een hoge bedienden-functie in de productie.

Tabel 3.15 Deeltijdarbeid naar geslacht binnen de personeelszaken

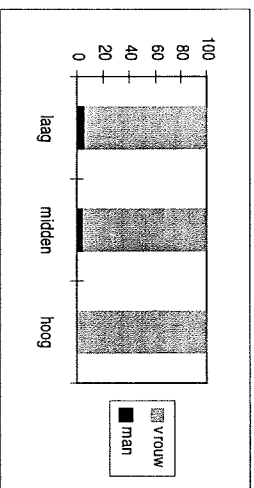
	Mannen %	Vrouwen %	Totaal %	AC
Deeltijds	0,6	13,0	2,0	199

Deeltijd arbeid komt in de productie niet vaak voor. Slechts 2% van de bedienden werkt er deeltijds. Slechts één man op 176 werkt deeltijds.

2.4.7 Secretariaat

Dit is een afdeling die nagenoeg uitsluitend door vrouwen bevolkt wordt (94,7%).

Typistes lijken niet meer van deze tijd te zijn. Slechts 2% van vrouwen werkt nog in deze functie, en dan nog deeltijds. 70% van de vrouwen is secretaresse of directesecretaresse.



Grafiek 3.8 Geslacht naar Orba-classes binnen het secretariaat

De enkele mannen die op het secretariaat werken situeren zich in de lage en de middenklassen.

Tabel 3.16 Deeltijdsarbeid naar geslacht binnen het secretariaat

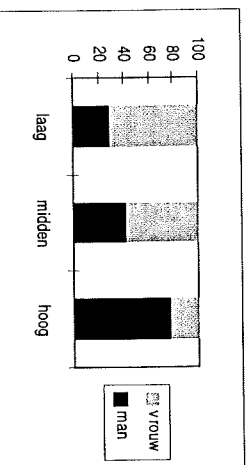
	Mannen %	Vrouwen %	Totaal %	Totaal AC
Deeltijds	0,0	13,9	11,4	15

Deeltijds werk komt zeer vaak voor bij de bedienden op het secretariaat. Bijna één vrouwelijke bediende op zeven (14%) werkt deeltijds. Van de secretaresses werkt 27,7% deeltijds.

2.4.8 Boekhouding en budget

Binnen deze dienst zijn de vrouwen in de meerderheid (56,3%).

Het kwantitatief overwicht van de vrouwen gaat echter niet samen met bezetting van de hoge functies.



Grafiek 3.9 Mannen en vrouwen naar functieniveau binnen boekhouding en budget

Hoewel de vrouwen in de meerderheid zijn bezetten de mannen de hogere functieniveaus.

Tabel 3.17 Deeltijdbaarheid naar geslacht binnen boekhouding en budget

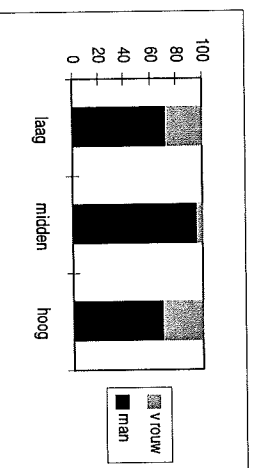
	Mannen %	Vrouwen %	Totaal %	AC
Deeltijds	7,2	19,6	14,2	36

Met 14,2% is boekhouding en budget de afdeling met het hoogste aandeel deeltijdbaarheid.

Eén vrouw op vijf binnen deze dienst werkt deeltijds. Ook de mannen werken relatief gezien meer deeltijds. 33% van de vrouwelijke 'administratieve bedienden boekhoudafdeling' en 31,6% van de vrouwelijke 'bedienden debiteurenadministratie' werkt deeltijds.

2.4.9 Distributie

Drie bedienden op vier in de distributie is een man. Van de mannen is 27% 'chauffeur-besteller', en 15% 'beheerder magazijn'. Van de vrouwen is 46,4% 'bediende export-fakturering'.



Grafiek 3.10 Mannen en vrouwen naar functieniveau binnen de distributie

Ten opzichte van het aandeel van vrouwen op deze afdeling, is er een lichte oververtegenwoordiging van het aantal vrouwen in de hoogste klasse.

Tabel 3.18 Deeltijdarbeid naar geslacht binnen de distributie

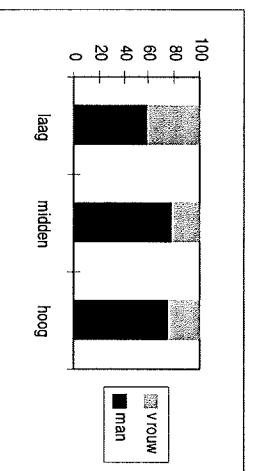
	Mannen %	Vrouwen %	Totaal %	AC
Deeltijds	4,0	17,2	7,0	9

De totale deeltijdarbeid binnen de afdeling is ongeveer gelijk met de deeltijdarbeid in de andere afdelingen. De vrouwen binnen de distributie werken wel meer deeltijds dan hun collega's in andere afdelingen, doch dit effect wordt teniet gedaan door het beperkte aantal mannen met een deeltijdse functie.

2.4.10 Informatica

De mannen werken relatief gezien meer binnen de informatica-afdeling dan vrouwen (75% tegenover 25%). De functie 'analist-programmeur' komt het meest voor : 36% van de vrouwen en 33% van de mannen bekleedt deze functie.

De informaticadienst is een dienst waarin voornamelijk de hoge bediendenfuncties voorkomen.



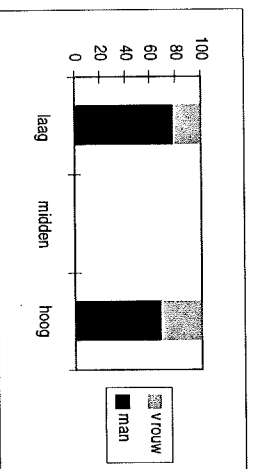
Grafiek 3.11 Mannen en vrouwen naar functieniveau binnen de distributie

Vrouwen werken, rekening houdend met de verdeling binnen de afdeling, meer in de functies met een lage Orba-score dan mannen. Mannen bezetten 75% van de functies in de hoge klasse.

Er wordt zeer weinig deeltijds gewerkt binnen de informatica-afdeling. In de respons was er slechts één (vrouwelijke) bediende aanwezig.

2.4.11 Kwaliteits- en milieudienst

73,2% van de bedienden is een man. De meest voorkomende functies zijn, zowel voor mannen als voor vrouwen, de 'kwaliteitscontroleur productie' (46,7% van de vrouwen; 44,4% van de mannen) en het 'hoofd kwaliteitscontrole' (36,7% van de vrouwen; 40,7% van de mannen).



Grafiek 3.12 Mannen en vrouwen naar functieniveau binnen de kwaliteits- en milieu-afdeling

Er komen geen functies voor uit de middenklasse. Er zijn iets meer vrouwen in de functies met een hoge Orba-score. Opvallend is dat de hoogste functie binnen deze afdeling, nl. hoofd kwaliteitscontrole, meer door vrouwen wordt uitgeoefend.

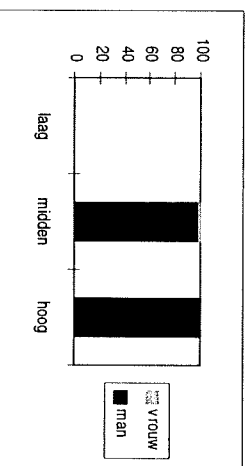
Tabel 3.19 Deeltijdarbeid naar geslacht binnen de kwaliteits- en milieu-afdeling

	Mannen %	Vrouwen %	Totaal %	AC
Deeltijds	6,7	18,2	9,8	4

Bijna 10% werkt deeltijds. Zowel mannen als vrouwen werken meer deeltijds dan in andere afdelingen.

2.4.12 Technische diensten

Dit is de dienst waar het verschil tussen mannen en vrouwen het sterkst tot uiting komt. Er is slechts één vrouwelijke bediende op 86 mannelijke. Deze ene vrouw bekleedt de laagste functie binnen de afdeling, nl. 'bediende technische diensten'.

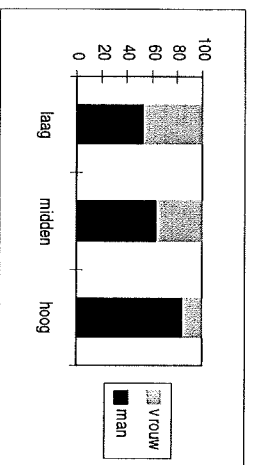


Grafiek 3.13 Mannen en vrouwen naar functieniveau binnen de technische diensten

Slechts één (mannelijke) bediende werkt deeltijds. Hiermee is de technische dienst de afdeling met het laagste percentage deeltijdse bedienden.

2.4.13 Verkoop

Mannen zijn ruim oververtegenwoordigd in de verkoop. Zij bezetten 74,3% van de functies. 43,3% van de mannen is 'vertegenwoordiger'.



Grafiek 3.14 Mannen en vrouwen naar functieniveau binnen verkoop

Uit de grafiek blijkt zeer duidelijk de verdeling van de mannen en vrouwen over de klassen : hoe hoger de klasse, hoe minder vrouwen.

Tabel 3.20 Deeltijdbarbeid naar geslacht binnen de verkoop

	Mannen %	Vrouwen %	Totaal AC
Deeltijds	1,4	6,6	2,7
			8

In de verkoop werken zeer weinig deeltijdsen. Zowel bij de mannen als bij de vrouwen ligt het percentage deeltijdsen lager dan in de andere afdelingen.

3. Kaders

Onder de gebaremiseerde en niet-gebaremiseerde bediendenfuncties kunnen zich functies bevinden die worden ingevuld door werknemers met een kaderstatuut. In dit hoofdstuk gaat het enkel om de kaderfuncties die niet zijn beschreven door de sectoriële functieclassificatie.

In de respons zijn er 214 kaderfuncties aanwezig. 86,4% van de kaderleden is een man.

Tabel 3.21 Aantal kaderleden

	n	%
Mannen	185	86,4
Vrouwen	29	13,6
Totaal	214	100,0

Deze grote oververtegenwoordiging van mannen bevestigt de trend die reeds was naar voor gekomen bij de bedienden : hoe hoger het functieniveau, hoe hoger het aandeel mannen. Vrouwen stoten dus slechts zelden door tot de topfuncties.

3.1 Regio

In Wallonië werken er minder vrouwelijke kaderleden dan in Vlaanderen en Brussel.

Tabel 3.22 Kaderleden naar geslacht en regio

	Mannen %	Vrouwen %	Totaal %	AC
Brussel	83,3	16,7	100,0	6
Vlaanderen	85,0	15,0	100,0	160
Wallonië	91,7	8,3	100,0	48

$\chi^2=6,09$; $df=2$; $p=0,05$

3.2 Grootte

Naar grootte zijn er per klasse ongeveer evenveel kaderleden.

Tabel 3.23 Kaderleden naar geslacht en grootte

	Mannen %	Vrouwen %	Totaal %	AC
< 20	80,5	19,5	100,0	72
20-99	90,1	9,9	100,0	71
100 en +	88,7	11,3	100,0	71

$$\chi^2=10,25; df=2; p=0,01$$

Wanneer we echter het geslacht in rekening brengen dan is er een ongelijke verdeling. Vrouwelijke kaderleden werken vaker in kleine ondernemingen, mannelijke kaderleden werken vaker in ondernemingen met 20 à 99 werknemers.

3.3 Segregatie naar subsector

Tabel 3.24 Kaderleden naar geslacht en activiteitsklasse

	Mannen %	Vrouwen %	Totaal %	AC
1. Slachterijen, vleesconserven	80,6	19,4	100,0	31
2. Zuivelnijverheid	80,6	19,4	100,0	31
3. Olijen en vetten / groenten-fruit / vis-, schaal-, weekdieren / overige voedingsmiddelen	93,7	6,3	100,0	32
4. Graanverwerkenden / deegwaren / zetmeel / brood, banket, ...	82,6	17,4	100,0	23
5. Suikernijverheid / chocolade, suiker-goed	77,8	22,2	100,0	36
6. Alcoholstokerijen / wijn / vrucht-wijnen / bierbrouwerijen / drinkwaters	94,6	5,4	100,0	37
7. Veevoerders	86,9	13,1	100,0	23
Niet bekend	92,8	7,2	100,0	14

We kunnen op basis van deze tabel geen statistisch significante uitspraken doen naar geslacht omdat de aantallen binnen de cellen van de vrouwelijke werknemers te klein zijn.

Wel kunnen enkele tendenzen worden herkend. Zo blijken vrouwelijke kaderleden vooral te werken in slachterijen (subsector 1) en in ondernemingen uit de

suiker- en suikergoedindustrie (subsector 5). Mannelijke kaderleden werken het vaakst in de drankindustrie (subsector 6).

De vrouwelijke kaderleden werken in andere subsectoren dan in subsectoren waar veel vrouwelijke bedienenden werken. Dit wijst erop dat er geen doorstroming plaatsvindt van de bedienendfuncties naar de kaderfuncties. Vrouwelijke kaderleden nemen onmiddellijk een hoge plaats in, vrouwelijke bedienenden hebben weinig kans om door te groeien.

3.4 Segregatie naar functiecategorieën

De functies van de kaderleden zijn niet steeds eenduidig onder te brengen bij de functiegroepen zoals die zijn afgebakend door de sectoriële functieclassificatie. Een aantal kaderfuncties overstijgt deze afdelingen en staat in voor de leiding van meerdere diensten. Vandaar dat we hier een andere afbakening van de functiegroepen gebruiken dan bij de bedienenden.

45% van de kaderfuncties wordt ingenomen door leden van de algemene directie (directeur, afgevaardigd bestuurder, voorzitter, ...). Eén kaderlid op vijf werkt in de technische dienst.

Tabel 3.25 Kaders naar geslacht en functiegroep

	Mannen %	Vrouwen %	Totaal %	AC
Algemene directie	87,6	12,4	100,0	97
Technische dienst	91,3	8,7	100,0	46
Financiële dienst	76,9	23,1	100,0	13
Commerciële dienst	90,5	9,5	100,0	21
Administratie en personeel	72,0	28,0	100,0	25
Laboratorium/Kwaliteitszorg	84,5	15,5	100,0	13

Ook hier zijn de aantallen bij de vrouwelijke kaderleden te klein om significante uitspraken te doen. Er zijn echter wel twee diensten waarbij de vrouwelijke vertegenwoordiging opvalt. De grootste vertegenwoordiging vrouwen vindt men in de administratieve diensten en in de personeelsdiensten, gevolgd door de financiële diensten.

Zelfs in de diensten waar er relatief veel vrouwelijke kaderleden voorkomen blijft het aandeel mannen zeer groot : tegenover één vrouw staan nog steeds drie mannen.

4. Besluit

40% van de bedienden is een vrouw. In Brussel ligt het aandeel vrouwen iets hoger, in Vlaanderen en Wallonië iets lager.

De vertegenwoordiging van de vrouwen binnen het kaderpersoneel ligt nog lager. Slecht 13,6% van de kaderleden is een vrouw.

De vrouwen, zowel bedienden als kaders, werken vaker dan hun mannelijke collega's in kleine ondernemingen (kleiner dan twintig werknemers). Dit fenomeen doet zich niet enkel binnen de voedingsindustrie voor, maar kan ook vastgesteld worden in andere sectoren.

Van de bedienden werkt 6,4% deeltijds. Dit percentage ligt vrij laag rekening houdende met het feit dat in de andere sectoren gemiddeld 23% van de bedienden deeltijds werkt.

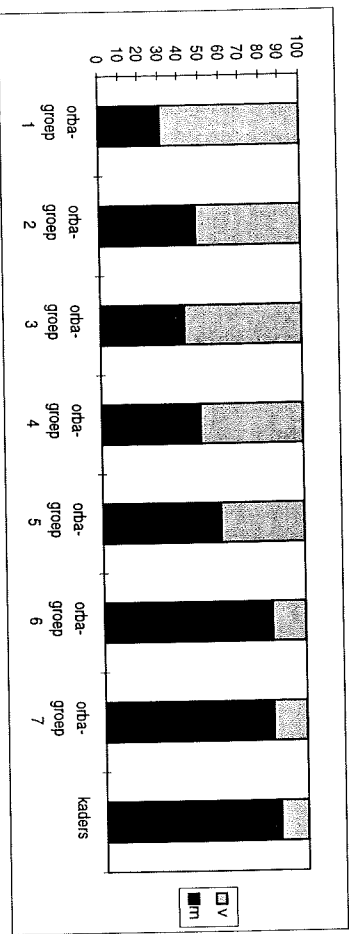
Er is een duidelijk verschil tussen mannen en vrouwen wat betreft het aandeel deeltijds werkenden. 12,7% van de vrouwelijke bedienden werkt deeltijds, tegenover 2,4% van de mannelijke bedienden. Deeltijdarbeid blijkt dus haast exclusief een vrouwenzaak te zijn.

Wanneer de ondernemingen in de voedingssector op basis van de NACE-codes gegroepeerd worden tot zeven subsectoren, dan wordt er een seksesegregatie duidelijk tussen deze subsectoren. Vrouwelijke bedienden zijn met name oververtegenwoordigd in de graanverwerkende- en aanverwante ondernemingen, mannen zijn o.a. oververtegenwoordigd in de zuivelindustrie.

De vrouwelijke kaderleden bevinden in andere subsectoren dan de vrouwelijke bedienden. Dit wijst erop dat de vrouwelijke kaderleden niet zijn doorgestroomd uit een bediendenfunctie, maar onmiddellijk een kaderfunctie hebben verworven. De doorgroeimogelijkheden voor vrouwelijke bedienden zijn dus beperkt.

Er bestaan binnen de voedingssector typische 'mannenfuncties' en typische 'vrouwenfuncties' voor bedienden. Bij de 'vrouwenfuncties' gaat het vooral om secretarissen en administratieve bedienden. Bij de 'mannenfuncties' gaat het vooral om leidinggevende functies in de produktie.

De hiërarchische segregatie geeft het verschil tussen mannen en vrouwen aan wat betreft het niveau van de functie. In de sectoriële functieclassificatie heeft men aan de gebaremiseerde en de niet-gebaremiseerde functies scores toegekend (de zogenaamde Orba-scores), die een aanduiding geven van het niveau van de functies. De Orba-scores zijn gegroepeerd tot zeven klassen. De functies die een hoger niveau hebben dan de functies in de zeven klassen zijn kaderfuncties.



Grafiek 3.15 Orba-groepen en kaders naar geslacht

Hoe hoger het niveau van de functies, hoe kleiner het aandeel van de vrouwen.

Voor de deeltijds werkenden geldt deze stelling echter niet. Functies die deeltijds worden uitgevoerd hebben, ongeacht het geslacht van de bediende, een laag niveau.

In de sectoriële functieclassificatie zijn de functies gegroepeerd tot 13 inhoudelijk relevante afdelingen. Er blijken typische 'vrouwenafdelingen' en typische 'mannenafdelingen' te bestaan. Vrouwenafdelingen zijn : de algemene diensten, personeelszaken en het secretariaat. Mannenafdelingen zijn : aankoop, productie, distributie, informatica, kwaliteits- en milieudienst, technische diensten en verkoop. In het laboratorium, de marketingafdeling en bij de boekhouding werken er ongeveer evenveel vrouwen als mannen.

Een 'vrouwenafdeling' bij de kaderleden bestaat niet. De afdeling met het grootste aandeel vrouwen is de afdeling 'administratie en personeel'. Toch is zelfs hier slechts 28% van de kaderleden een vrouw.

HOOFDSTUK 4

STRATEGIEEN VAN AANWERVING EN UITSTROOM

1. Het gebruik van uitzendarbeid

Van de 191 ondernemingen die de vraag over uitzendarbeid hebben beantwoordt zeggen er 38 in 1993 gebruik te hebben gemaakt van uitzendarbeid voor bedienfuncties. Dit komt overeen met 19,9%.

Het gebruik van uitzendarbeid blijft sterk samen te hangen met de grootte van de onderneming. Hoe groter de onderneming, hoe meer er gebruik gemaakt wordt van uitzendkrachten.

Tabel 4.1 Gebruik van uitzendkrachten naar grootte van de onderneming

	< 20 %	20-99 %	100 en + %	Totaal %	AC
Interims	26,4	36,8	36,8	100,0	38
Geen interims	72,5	24,2	3,3	100,0	153

$$\chi^2=46,49; df=2; p=0,00$$

Naar regio zijn er geen verschillen. In de drie regio's maakt men evenveel gebruik van uitzendarbeid voor bedienfuncties.

1.1 Vervacht gebruik van uitzendkrachten

Aan degenen die het vorige jaar gebruik gemaakt hebben van uitzendkrachten werd gevraagd naar het verwachte gebruik van zulke krachten in het volgende jaar. 42,1% verwacht dat het aantal uren uitzendarbeid zal dalen, terwijl 13,2% denkt dat het aantal uren zal stijgen; 36,8% verwacht dat het aantal uren onveranderd zal blijven; 7,9% heeft geen antwoord gegeven op deze vraag.

De meest geciteerde reden waarom men een minder gebruik van uitzendarbeid verwacht is dat er minder aanwervingen in de toekomst gepland zijn. Een stijging wordt voornamelijk verwacht door de ondernemingen die tijdelijke afwezigheden zoals zwangerschappen zullen moeten opvangen.

1.2 Reden van gebruik

Waarom maken de ondernemingen gebruik van uitzendarbeid ?

Tabel 4.2 Reden van gebruik uitzendarbeid voor bediendentfuncties

	%
Opvangen van pieken	41,3
Als selectieprocedure	35,7
Gebrek aanbod geschikte arbeidskrachten	2,6
Vervanging van ziekte, verlof, bevalling, ...	68,6
Andere	10,0

68,6% van degenen die gebruik gemaakt hebben van uitzendarbeid deden dit ter vervanging van tijdelijke afwezigheden. Uitzendarbeid wordt eveneens vaak gebruik als middel om pieken op te vangen en als selectieprocedure.

1.3 Functies

In het totaal hebben de 38 ondernemingen in 1993 samen 69 keer gebruik gemaakt van uitzendkrachten.

Tabel 4.3 Aantal functies

	n	%
Mannen	12	17,4
Vrouwen	57	82,6
Totaal	69	100,0

Vrouwelijke uitzendkrachten worden duidelijk meer ingeschakeld dan mannelijke. Dit verschil is opvallend, zeker wanneer men er rekening mee houdt dat de bediendenpopulatie voor 60% uit mannen bestaat. Vrouwen werken dus vaker in een precair statuut dan mannen.

Er blijkt geen verschil te bestaan tussen de drie regio's wat betreft het aantal mannen en vrouwen dat uitzendarbeid verricht.

Er bestaat wel een verband tussen de grootte van de onderneming en het geslacht.

Tabel 4.4 Uitzendarbeid naar grootte van de onderneming en geslacht

	Mannen		Vrouwen		Totaal	
	%		%		%	AC
< 20	0,0		100,0		100,0	9
20-99	5,0		95,0		100,0	20
100 en +	27,5		72,5		100,0	40

De meeste functies die door uitzendkrachten zijn uitgevoerd bevinden zich in de grote ondernemingen. Dit geldt meer voor mannen dan voor vrouwen. Meer dan 90% van alle mannelijke uitzendkrachten was tewerkgesteld in een grote onderneming.

1.4 Functieniveau

Hoewel uitzendkrachten iets vaker gebruikt worden voor de lagere functies is het toch opvallend dat ook de middenfuncties en de hogere functies geregeld door uitzendkrachten worden opgevuld. Voor de functies uit Orba-groep 7 wordt geen gebruik gemaakt van uitzendarbeid.

Tabel 4.5 Uitzendkrachten naar functieniveau

	n	%
Orba-groep 1	6	8,7
Orba-groep 2	20	28,8
Orba-groep 3	11	16,4
Orba-groep 4	16	23,3
Orba-groep 5	12	17,9
Orba-groep 6	3	4,3
Orba-groep 7	-	0,0

1.5 Functies

Het aantal functies dat wordt ingenomen door uitzendkrachten is te klein om een analyse te maken op het individuele functieniveau. Vandaar dat we kijken naar de afdelingen waartoe de uitzendkrachten behoren.

De afdelingen 'secretariaat' en 'boekhouding en budget' tellen het hoogste aantal uitzendkrachten. Uitzendarbeid op het secretariaat is, net zoals arbeid in een contract van bepaalde of onbepaalde duur, een vrouwenzaak.

De aantallen in de cellen zijn verder te klein om uitspraken te doen.

2. Werving en selectie

Op de vraag of het bedrijf voor de werving en selectie een bedrijfsplan hanteren, antwoordde 7,7% van de 215 bedrijven met 'ja'. De gemiddelde duur van deze bedrijfsplannen is 13,5 maanden of m.a.w. een goed jaar. De spreiding is echter groot. Bedrijfsplannen kunnen betrekking hebben op een periode van 2 tot 60 maanden. De bedrijven die geen bedrijfsplan gebruiken geven als belangrijkste reden aan dat het onmogelijk te voorspellen is hoeveel vacatures er zullen zijn.

Of men een bedrijfsplan gebruikt verschilt naargelang een aantal achterliggende variabelen. Zo wordt een bedrijfsplan praktisch niet gebruikt in de vlees-, graan- en veevoederbedrijven. Daarentegen gebruikt ongeveer één bedrijf op vijf in de snoepgoedindustrie wel een bedrijfsplan. Ook blijkt dat het gebruik van een bedrijfsplan stijgt volgens de bedrijfsgrootte.

Tabel 4.6 Het gebruik van een bedrijfsplan voor werving en selectie naar sector

Subsector	% bedrijven dat bedrijfsplan gebruikt	Totaal aantal bedrijven in AC
1. Slachterijen, vleesconservern	3,7	70
2. Zuivelnijverheid	14,5	10
3. Oliën en vetten/groenten-fruit/vis-, schaal-, weekdieren/overige voedingsbedrijven	8,9	37
4. Graanverwerkende/deegwaren, zetmeel/brood, banket	1,8	31
5. Suikernijverheid/chocolade/suikergoed	18,3	22
6. Alcoholstokerijen/wijn/vruchtwijnen/bier-brouwerijen/drinkwater	17,3	18
7. Veevoerders	4,2	27
Totaal	7,5	215

Tabel 4.7 Het gebruik van een bedrijfsplan voor werving en selectie naar bedrijfsgrootte

Bedrijfsgrootte	% bedrijven dat bedrijfsplan gebruikt	Totaal aantal bedrijven in AC
< 20	4,3	146
20-99	8,1	53
100 en +	32,2	19
Totaal	7,7	218

De laatste vraag van de enquête betrof het aantal bedienden dat in 1993 werd aangeworven. In totaal zijn door de bedrijven die deze vraag hebben ingevuld 226 bedienden aangeworven, waarvan 43,8% vrouwen. In 48,3% van de 226 aan-

wervingen ging het om vervangingen, terwijl in de overige 51,7% van de aanwervingen uitbreidingen waren.

3. Uitstroomgegevens

3.1 Totale uitstroom

In de enquête werden een aantal vragen over de uitstroom opgenomen. Hiermee bedoelen we de bedienden die in de loop van 1993 het bedrijf hebben verlaten. De tijdelijke contracten die niet werden hernieuwd zijn buiten beschouwing gelaten.

Tabel 4.8 geeft het absoluut aantal bedienden dat het bedrijf in 1993 verliet per subsector. Ook zijn het procentueel aantal vrouwen dat is weggegaan en het procentueel aantal bedienden dat werd vervangen, opgenomen.

Tabel 4.8 Totale uitstroom van bedienden in 1993, % aantal vrouwelijke bedienden en % bedienden dat werd vervangen naar sector

Subsector	% vrouwelijke bedienden	% bedienden dat werd vervangen	Totale uitstroom bedienden in AC
1. Slachterijen, vleesconserven	56,2	50,0	16
2. Zuivelnijverheid	33,3	33,3	3
3. Oliën en vetten/groenten-fruit/ vis-, schaal-, weekdieren/ overige voedingsbedrijven	46,5	48,8	43
4. Graanverwerkende/deeg- waren, zetmeel/brood, banket	37,0	51,8	54
5. Suikernijverheid/chocolade/ suikergoed	48,6	68,5	35
6. Alcoholstokerijen/wijn/vrucht- wijnen/bierbrouwerijen/drink- water	31,6	19,7	76
7. Veeveroeders	22,2	55,5	18
Totaal	38,4	43,2	245

Uit deze gegevens blijkt dat ongeveer 39% van de ontslagen bedienden vrouwen zijn. Dit cijfer schommelt naargelang de sector. De subsectoren één, drie en vijf (waaronder oliën, fruit, groenten, vis en snoepgoed) scoren relatief hoog terwijl de veeveroederbedrijven verhoudingsgewijs het minst aantal ontslagen vrouwelijke bedienden telt.

Worden in alle sectoren de ontslagen bedienden vervangen? De cijfers stellen duidelijk van niet. Het globale beeld is relatief somber omdat slecht 43,2% van de ontslagen bedienden worden vervangen. Geen enkele sector vervangt volledig al haar ontslagen bedienden. De dranknijverheid scoort bijzonder laag (19%), terwijl

de veevoeder- en graanverwerkende bedrijven meer dan 50% behalen. De snoepgoedindustrie kent het hoogste percentage vervangingen, nl. 68,5%.

Indien de tewerkstellingsgegevens in rekening worden gebracht dan stellen we vast dat vooral de snoepgoedindustrie problematisch is wat betreft de segregatie tussen mannen en vrouwen. In deze sector werken 36% vrouwelijke bedienden maar bij ontslag loopt dit procent op tot 48% vrouwelijke bedienden.

Tabel 4.9 Totale uitstroom van bedienden in 1993, % aantal vrouwelijke bedienden en % bedienden dat werd vervangen naar regio

Regio	% vrouwelijke bedienden	% bedienden dat werd vervangen	Totale uitstroom bedienden in AC
Brussel	38,0	54,0	50
Vlaanderen	40,3	39,2	176
Wallonië	28,0	52,0	26
Totaal	38,4	43,2	252

Uitgesplitst naar regio blijkt dat in Wallonië duidelijk minder vrouwelijke bedienden ontslagen worden dan in de andere regio's. Ook de percentages i.v.m. de vervangingen verschillen duidelijk naar regio. Hier scoren Brussel en Wallonië ongeveer 10% boven het gemiddelde terwijl Vlaanderen bijna 40% scoort.

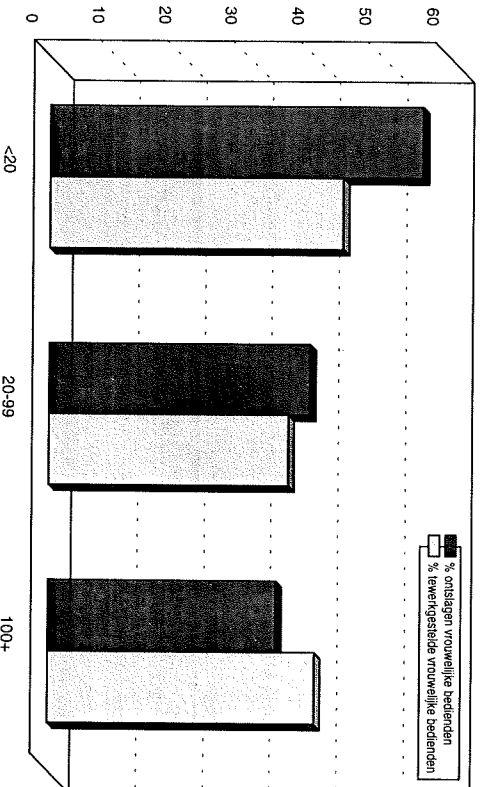
Tabel 4.10 Totale uitstroom van bedienden in 1993, % aantal vrouwelijke bedienden en % bedienden dat werd vervangen naar grootte

Bedrijfsgrootte	% vrouwelijke bedienden	% bedienden dat werd vervangen	Totale uitstroom bedienden in AC
< 20	55,8	52,9	35
20-99	39,2	64,3	56
100 en +	34,2	33,5	161
Totaal	38,4	43,2	252

In tabel 4.10 valt het hoge aantal ontslagen bij vrouwelijke bedienden in de kleine bedrijven (-20 werknemers) op : 55 bedienden op 100 zijn vrouw. Het percentage vervangingen verschilt ook sterk naar grootte. De grote bedrijven (100 werknemers en meer) vervangen het minst aantal bedienden. De overige bedrijven scoren boven de helft. De middencategorie (bedrijven tussen 20 en 99 werknemers) vervangen zelfs in 64% van de gevallen de ontslagen bedienden.

Uit de tewerkstellingsgegevens bleek reeds dat vrouwen meer in kleine bedrijven werken, nl. 44%. Het aandeel vrouwen in middelgrote en grote ondernemingen is resp. 36% en 40%. De ontslaggegevens van vrouwen naar de grootte van de

onderneming volgen deze verhoudingen niet. In kleine en middelgrote ondernemingen hebben ze relatief meer kans om ontslagen te worden.



Grafiek 4.1 Procentueel aantal tewerkgestelde en ontslagen vrouwelijke bedienden in de voedingssector naar bedrijfsgrootte

We kunnen dus besluiten dat vrouwelijke bedienden meer kans hebben om in kleine ondernemingen te worden tewerkgesteld en dat ze in deze bedrijven meer kans hebben om uit te stromen.

3.2 Collectieve ontslagen

Op de vraag of in 1993 collectieve ontslagen van bedienden omwille van financieel-economische redenen zijn geweest, antwoorden slechts vijf bedrijven op 174 (of m.a.w. 2,7%) positief. Uit deze antwoorden blijkt dat 24 bedienden om deze reden zijn ontslagen, waarvan 33% vrouwen.

Opgedeeld naar enkele achterliggende variabelen blijkt het volgende. De oliën-, fruit-, groenten- en vissector (sector 3), de snoepgoedindustrie en vooral de drankindustrie collectieve ontslagen doorvoerden. In sector 3 gaat het in 33% van de gevallen om vrouwelijke bedienden, in de dranksector loopt dit op tot 50%. Naar regio blijkt dat vooral Wallonië met collectieve ontslagen wordt geconfronteerd. Het aandeel van de vrouwelijke bedienden is het hoogst, nl. 50%. Tenslotte blijkt dat het aandeel vrouwelijke bedienden bij collectieve ontslagen stijgt naar ondernemingsgrootte.

Tot hier enkele globale uitstroomcijfers. In wat volgt gaan we wat meer in detail in op het profiel van de ontslagen bedienden met een bijzondere aandacht voor de vrouwelijke bedienden. Eventuele collectieve ontslagen worden hier wel buiten beschouwing gelaten.

3.3 Profiel van de uitstroom

In vraag 14 werden een aantal gegevens gevraagd van de bedienden die in 1993 werden ontslagen, uitgezonderd de collectieve ontslagen. In de meeste gevallen is de reden van vertrek een gedwongen of vrijwillig ontslag. De reden van vertrek is verschillend voor vrouwelijke en mannelijke bedienden, zoals blijkt uit de volgende tabel.

Tabel 4.11 Aantal ontslagen bedienden en procentueel aantal vrouwen naar reden van vertrek

Reden van vertrek	% vrouwelijke bedienden	Totaal ontslagen bedienden in AC
1. Vrijwillig ontslag	32,5	43
2. Gedwongen ontslag	40,1	53
3. Aflopen tijdelijk contract of contract onbepaalde duur	80,7	11
4. Brugpensioen	18,5	16
5. Arbeidsongeschiktheid	0,0	1
6. Andere	58,4	5
Totaal	39,0	129

In absolute cijfers verliezen de meeste bedienden hun werk omwille van een gedwongen ontslag. Vrijwillige ontslagen is de tweede meest voorkomende reden van vertrek. Vrouwelijke bedienden maken resp. 40,1% en 32,5% van deze categorieën uit. Brugpensioen is de derde belangrijkste reden van vertrek voor bedienden : men vermeldt 16 bedienden. Dit is een overwegend mannelijk fenomeen. In totaal verlieten 11 bedienden het bedrijf omwille van het einde van een tijdelijk contract. Het gaat hier hoofdzakelijk om vrouwen.

Over welke functies het hier gaat, staat in de volgende tabel.

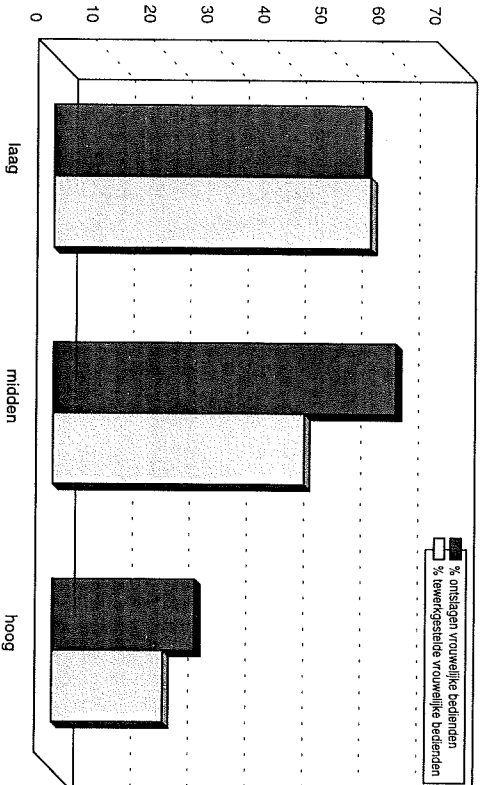
Tabel 4.12 Aantal ontslagen bedienden en procentueel aantal vrouwen naar functieniveau

Functieniveau	% vrouwelijke bedienden	Totaal ontslagen bedienden in AC
Laag	55	40
Midden	60	35
Hoog	25	51
Totaal	39	126

In de lagere functiecategorie is 55% van de uitstroom een vrouw. Voor de functies in de middencategorie loopt dit op tot 60%. In de hoogste functiecategorie is tenslotte één op vier (25%) van de ontslagen bedienden een vrouw.

Uit de globale tewerkstellingscijfers bleek reeds dat er minder vrouwen werken naarmate het functieniveau stijgt (zie infra). De uitstroom van vrouwen is in de middencategorie echter groter dan de vrouwelijke tewerkstelling in deze categorie.

Uit de volgende grafiek blijkt dat in de middencategorie 44% vrouwen tewerkgesteld te zijn, terwijl zij in 60% van de gevallen betrokken zijn bij ontslagen. In de hoogste categorie zijn deze cijfers resp. 20% en 25%.



Grafiek 4.2 Procentueel aantal tewerkgestelde en ontslagen vrouwelijke bedienden in de voedingssector naar functieniveau

Geldt deze segregatie ook indien de afdeling in rekening wordt gebracht? De volgende tabel geeft het antwoord.

Tabel 4.13 Aantal ontslagen bedienden en procentueel aantal vrouwen naar afdeling

Afdeling	% vrouwelijke bedienden	Totaal ontslagen bedienden in AC
1. Aankoop	53	6
2. Algemene diensten	56	5
3. Laboratorium	42	5
4. Marketing	68	5
5. Personeelszaken	76	7
6. Productie	7	15
7. Secretariaat	90	5
8. Boekhouding en budget	64	12
9. Distributie	43	12
10. Informatica	14	4
11. Kwaliteits- en milieudienst	0	3
12. Technische diensten	0	6
13. Verkoop	33	39
Totaal	40	124

In deze tabel vallen het hoge procent aantal vrouwelijke ontslagen in de afdelingen marketing, personeelszaken, secretariaat, en boekhouding en budget op. Zijn deze afdelingen ook typische 'vrouwenafdelingen'? Uit de gegevens over de totale tewerkstelling bleek dat enkel de afdeling personeelszaken en secretariaat een groot aantal vrouwen tewerkstellen, nl. meer dan 60%. De afdelingen marketing en boekhouding stellen resp. 50 en 56% vrouwen te werk.

Voor de afdeling marketing en in iets mindere mate voor de afdelingen personeelszaken en boekhouding en budget kunnen we stellen dat er relatief meer vrouwelijke bedienden doorstromen dan dat er procentueel werken.

Hierbuiten stellen we vast dat in de afdelingen distributie en aankoop ongeveer 20% vrouwen meer doorstromen dan er tewerkgesteld zijn. Vrouwen hebben minder kans om hier te werken, terwijl ze ten opzichte van de mannelijke bedienden in deze categorieën meer kans hebben om ontslagen te worden.

3.4 Profiel ontslagen bedienden

In de vragenlijst aan de werkgevers werd tevens gevraagd welke bediendenfuncties een groot verloop in 1993 kenden. Deze worden in de volgende tabel weergegeven.

Tabel 4.14 Functies met een groot verloop en procentueel aantal vrouwelijke bedienden

Functies	% van het totaal aantal bedienden met een groot verloop (AC=28)	% vrouwelijke bedienden van de totale tewerkstelling per functie
<i>Vrouwfuncties (meer als 60% vrouwelijke tewerkstelling)</i>		
5. Bediende postkamer/reproductie	7,3	100,0
38. Secretaresse	4,0	93,9
9. Telefonist/receptionist	4,0	92,3
73. Kwaliteitscontroleur productie	4,0	80,0
42. Bediende financiële verrichtingen	4,0	76,2
104. Commercieel bediende binnendienst	2,0	73,3
41. Admin. bediende boekhoudafdeling	4,0	72,0
24. Bediende personeels- en salarisdnm.	2,0	70,6
47. Bediende fakturatie en debiteurenadm.	2,0	66,0
1. Bediende aankoopadministratie	2,0	60,6
Subtotaal	35,3	
<i>Gemengde functies</i>		
67. Analist	2,0	30,0
Subtotaal	2,5	
<i>Mannenfuncties (meer als 60% mannelijke tewerkstelling)</i>		
30. Meestergast conditionering/verpakking	2,0	30,0
101. Commercieel afgevaardigde	4,0	18,6
3. Aankoper	2,0	20,0
105. Vertegenwoordiger	32,4	7,6
31. Meestergast fabricatie	2,0	6,8
34. Afdelingshoofd productie	7,3	3,8
59. Chauffeur-besteller	10,5	0,0
4. Agronoom	2,0	0,0
Subtotaal	62,2	
Totaal	100,0	

In totaal werden 19 functies aangeduid die volgens de werkgevers een groot verloop kenden. Van deze bediendenfuncties zijn 35,3% typische vrouwenfuncties (m.a.w. er werken meer dan 60% vrouwen). Een goede 60% van deze functies zijn daarentegen mannenfuncties.

3.5 Brugpensioenen

De gemiddelde leeftijd waarop een brugpensioenregeling wordt toegepast is volgens de enquêtegegevens voor mannen gelijk aan 57 jaar. De gemiddelde leeftijd voor vrouwen verschilt praktisch niet, nl. 56,5. Deze leeftijden verschillen niet naar sector, regio of bedrijfsgrootte.

In 14% van de ondernemingen wordt een regeling voor brugpensioen voor bedienden toegepast. Dit procent verschilt niet naar regio, maar de opdeling naar sector en grootte van onderneming geeft ons wel meer informatie.

Tabel 4.15 De toepassing van brugpensioenregelingen voor bedienden in procent per subsector

Subsector	% bedrijven dat brugpensioen-regeling toepast	Totaal aantal bedrijven in AC
1. Slachterijen, vleesconserveren	3,2	70
2. Zuivelnijverheid	19,4	10
3. Oliën en vetten/groenten-fruit/vis-, schaal-, weekdieren/overige voedingsbedrijven	18,9	37
4. Graanverwerkende/deegwaren, zetmeel/brood, banket	19,5	31
5. Suikernijverheid/chocolade/suikergoed	16,4	22
6. Alcoholstokerijen/wijn/vruchtwijnen/bier-brouwerijen/drinkwater	31,0	18
7. Veevoerders	16,0	27
Totaal	14,2	215

In de vleessector is praktisch geen brugpensioenregeling in gebruik (slechts 3,2%). Deze regeling wordt daarentegen in 31% van de drankbedrijven toegepast. De overige sectoren schommelen rond 18%.

Uit de volgende tabel blijkt dat de toepassing van brugpensioenregelingen stijgt naar bedrijfsgrrootte.

Tabel 4.16 De toepassing van brugpensioenregelingen voor bedienden in procent naar de bedrijfsgrrootte

Bedrijfsgrrootte	% bedrijven dat brugpensioen-regeling toepast	Totaal aantal bedrijven in AC
< 20	3,0	146
20-99	24,6	53
100 en +	67,9	19
Totaal	14,2	218

Welke functies zullen in 1994 met (brug)pensioen gaan? Uit de analyse van de vragen over de ontslagredenen van 1993 blijkt dat brugpensioen hoofdzakelijk een mannenzaak is. In de vragenlijst werden in totaal 31 bediendenfuncties opgenoemd die in aanmerking kwamen voor een brugpensioen. Van deze functies worden 75% hoofdzakelijk opgevuld door mannen. We kunnen op basis van deze weliswaar beperkte gegevens besluiten dat in 1994 er niets zal veranderen aan het mannelijke karakter van de brugpensioenregeling.

Het overwicht van 'mannelijke' functies verschilt niet significant naar ondernemingsgrrootte, groep, subsector of functieklasse. Wel bestaat er een duidelijk ver-

schil naar regio. Zo voorziet men in Wallonië voor 1994 geen brugpensioenen voor vrouwelijke bediendentfuncties.

4. Besluit

Ongeveer één bedrijf op vijf heeft in 1993 gebruik gemaakt van uitzendarbeid. Hoe groter de onderneming, hoe meer er gebruik gemaakt wordt van uitzendarbeid.

42% van de ondernemingen denkt dat het aantal uren uitzendarbeid in de toekomst zal dalen, terwijl slechts 13% denkt dat het aantal uren zal stijgen. Het verminderde gebruik van uitzendarbeid ligt er vooral aan het feit dat er in de toekomst minder aanwervingen gepland zijn.

Uitzendkrachten worden vooral gebruikt ter vervanging van korte afwezigheden en om pieken in de productie op te vangen.

Vrouwelijke uitzendkrachten worden duidelijk meer ingeschakeld dan mannelijke (17,4% tegenover 82,6%). Grote ondernemingen maken meer gebruik van uitzendarbeid dan kleine ondernemingen.

De afdelingen 'secretariaat' en 'boekhouding en budget' tellen het hoogste aantal uitzendkrachten.

De totale tewerkstellings-, aanwervings- en uitstroomgegevens van vrouwelijke bedienden zijn ongeveer gelijk. In de voedingsnijverheid werken 40% vrouwelijke bedienden, van de aanwervingen is 43,8% vrouw en bij de uitstroom 39%. Op basis van deze cijfers kunnen we een status quo verwachten op het vlak van de tewerkstelling.

Dit wil niet zeggen dat er zich geen problemen voordoen. Per subsector bestaan er verschillen. Het onderscheid naar functieniveau en bedrijfsgrootte is opvallend. De tewerkstelling van vrouwen in de kleinere bedrijven is meer precair en de jobs in de middencategorie volgens Orba-scores kennen relatief een grotere uitstroom van vrouwen.

ALGEMEEN BESLUIT

1. Situering van de bedrijven en hun economische omgeving

Een doorsneebedrijf in de voedingsnijverheid is een klein bedrijf (minder dan twintig werknemers) met een zelfstandig statuut.

Eén derde van de ondernemingen verwacht in de periode 1995-1998 veranderingen in de omgeving van het bedrijf, terwijl de helft interne veranderingen verwacht.

Veranderingen in de omgeving zullen vooral betrekking hebben op een veranderende afzetmarkt en op een veranderende wetgeving. 73% van de ondernemingen denkt dat er een uitbreiding van de afzetmarkt zal plaatsvinden. De juridische veranderingen worden vooral op het vlak van de milieuwetgeving verwacht.

Veranderingen binnen het bedrijf zullen voornamelijk bestaan uit veranderingen in het produktengamma en uit de invoering van nieuwe technologieën.

De ondernemingen verwachten dat beide veranderingen een positief effect zullen hebben op het personeelsbestand en op het arbeidsvolume. Het positieve effect van de interne veranderingen wordt iets groter geschat dan het effect van de omgevingsveranderingen. Men verwacht dat het scholingsniveau omwille van de veranderingen zal stijgen.

2. Positie van de vrouwelijke bedienden in de voedingsindustrie

Slechts één op vier werknemers is een vrouw, wat vooral te verklaren is door de sterke ondervertegenwoordiging van vrouwelijke arbeiders. Amper 22% van de arbeiders is een vrouw, terwijl 40% van de bedienden een vrouw is. In Brussel ligt het aandeel vrouwen iets hoger, in Vlaanderen en Wallonië iets lager.

De vertegenwoordiging van de vrouwen binnen het kaderpersoneel ligt nog lager. Slechts 13,6% van de kaderleden is een vrouw.

De vrouwen, zowel bedienden als kaders, werken vaker dan hun mannelijke collega's in kleine ondernemingen (kleiner dan twintig werknemers). Dit fenomeen

doet zich niet enkel binnen de voedingsindustrie voor, maar kan ook vastgesteld worden in andere sectoren.

Van de bedienden werkt 6,4% deeltijds. Dit percentage ligt vrij laag rekening houdende met het feit dat in andere sectoren gemiddeld 23% van de bedienden deeltijds werkt.

Er is een duidelijk verschil tussen mannen en vrouwen wat betreft het aandeel deeltijds werkenden. 12,7% van de vrouwelijke bedienden werkt deeltijds, tegenover 2,4% van de mannelijke bedienden. Deeltijdarbeid blijkt dus haast exclusief een vrouwenzaak te zijn. Er is dus in de voedingsindustrie nog ruimte voor de invoering van deeltijds werk van mannen.

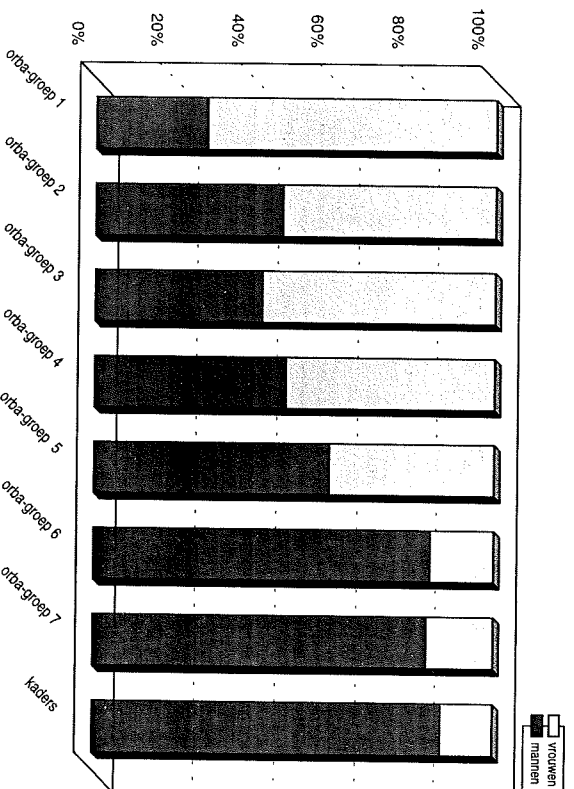
3. Segregatie tussen mannen en vrouwen

Eén van de kenmerken van de arbeidsmarkt is dat deze sterk gesegregeerd is naar sekse. Dit gaat ook op in de voedingsindustrie : vrouwen en mannen werken in andere werelden.

We hebben de segregatie naar subsector (economische activiteiten), naar functies, naar niveau van functies en naar afdeling onderzocht.

Wanneer de ondernemingen in de voedingssector op basis van de NACE-codes gegroepeerd worden tot zeven subsectoren, dan wordt de seksegregatie duidelijk tussen deze subsectoren.

Er bestaan binnen de voedingssector typische 'mannenfuncties' en typische 'vrouwenfuncties' voor bedienden. Een functie wordt als een vrouwenfunctie gedefinieerd als meer dan 60% vrouwen die functie vervullen. Bij de 'vrouwenfuncties' gaat het vooral om secretarissen en administratieve bedienden. Bij de 'mannenfuncties' gaat het vooral om leidinggevende functies in de produktie en om commerciële functies. 'Gemengde functies' zijn o.a. laborant en boekhouder. De hiërarchische segregatie geeft het verschil tussen mannen en vrouwen aan wat betreft het niveau van de functie. In de sectoriële functieclassificatie heeft men aan de gebareniseerde en de niet-gebareniseerde functies scores toegekend (de zogenaamde Orba-scores), die een aanduiding geven van het niveau van de functies. De Orba-scores zijn gegroepeerd tot zeven klassen. Onder de achtste Orba-klasse werden door ons de kaderfuncties gegroepeerd. In de volgende grafiek wordt het aandeel van mannen en vrouwen weergegeven per Orba-groep.



Grafiek 1. Orba-groepen en kaders naar geslacht

Hoe hoger het niveau van de functies, hoe kleiner het aandeel vrouwen.

Er is duidelijk sprake van een bottleneck volgens de functieclassificatie : vrouwen hebben weinig kans om door te stromen naar functies met een hogere Orba-score, en dit geldt vanaf Orba-groep 6. Bovendien bevinden de vrouwelijke kaderleden zich in andere subsectoren dan deze waar de meeste vrouwelijke bedienden zijn tewerkgesteld. Dit wijst erop dat de vrouwelijke kaderleden niet zijn doorgegroeid uit een lagere bediendenfunctie, maar onmiddellijk een kaderfunctie hebben verworven.

Functies die deeltijds worden uitgevoerd hebben, ongeacht het geslacht van de bedienden, een lage Orba-score. Verschillende onderzoeken tonen inderdaad aan dat deelbaarheid niet alleen betekent dat de werktijd verkort wordt (Ramioul, 1991). Deeltijdse banen betekenen ook het bekleden van lage functies, het uitvoeren van taken die geen scholing hoeven, geen doorgroei mogelijkheden. Deelbaarheid versterkt op deze manier de seksesegregatie.

In de sectoriële functieclassificatie zijn de functies gegroepeerd tot 13 inhoudelijk relevante afdelingen. Er blijven typische 'vrouwenafdelingen' en typische 'mannenafdelingen' te bestaan. Vrouwenafdelingen zijn : de algemene diensten, personeelszaken en het secretariaat. Mannenafdelingen zijn : aankoop, productie, distributie, informatica, kwaliteits- en milieudienst, technische diensten en verkoop. In het laboratorium, de marketingafdeling en bij de boekhouding werken er ongeveer evenveel vrouwen als mannen.

Een afdeling waar meer vrouwelijke kaderleden tewerkgesteld worden, bestaat niet. De afdeling met het grootste aandeel vrouwen is de afdeling 'administratie' en personeel'. Toch is zelfs hier slechts 28% van de kaderleden een vrouw.

4. Strategieën voor aanwerving en uitstroom

Ongeveer één bedrijf op vijf heeft in 1993 gebruik gemaakt van uitzendarbeid. Hoe groter de onderneming, hoe meer er gebruik gemaakt wordt van uitzendarbeid.

42% van de ondernemingen denkt dat het aantal uren uitzendarbeid in de toekomst zal dalen, terwijl slechts 13% denkt dat het aantal uren zal stijgen. Het verminderde gebruik van uitzendarbeid ligt er vooral aan het feit dat er in de toekomst minder aanwervingen gepland zijn. Uitzendkrachten worden vooral gebruikt ter vervanging van korte afwezigheden en om pieken in de produktie op te vangen.

Vrouwelijke uitzendkrachten worden duidelijk meer ingeschakeld dan mannelijke (82,6% tegenover 17,4%). Grote ondernemingen maken meer gebruik van uitzendarbeid dan kleine ondernemingen. Uitzendkrachten worden het meest ingezet op de afdelingen 'secretariaat' en 'boekhouding en budget'.

De totale tewerkstellings-, aanwervings- en uitstroomegevens van vrouwelijke bedienden zijn ongeveer gelijk. In de voedingsnijverheid werken 40% vrouwelijke bedienden, van de aanwervingen is 43,8% vrouw en bij de uitstroom 39%. Op basis van deze cijfers kunnen we een status quo verwachten op het vlak van de tewerkstelling.

Dit wil niet zeggen dat er zich geen problemen voordoen. Per subsector bestaan er verschillen. Ook het onderscheid naar functieniveau en bedrijfsgrootte is opvallend. De tewerkstelling van vrouwen in de kleinere bedrijven is meer precar en de jobs in de middencategorie volgens Orba-scores kennen relatief een grotere uitstroom van vrouwen.

BIJLAGEN

Bijlage 1 / Indeling van de NACE-codes in subsectoren

Groep 1	Vlees, vleeswaren en conserveren, overige slachttingswaren (NACE 412)
Groep 2	Melk en melkproducten (NACE 413)
Groep 3	Plantardige en dierlijke oliën en vetten (NACE 411) Groenten- en fruitconserveren, vruchten- en groentensappen (NACE 414) Visconserveren, andere visproducten voor menselijke voeding (NACE 415) Overige voedingsmiddelen (NACE 423)
Groep 4	Meel, grutten, griesmeel, graanvlokken (NACE 416) Deegwaren (NACE 417) Brood, beschuit, biscuit, gebak (NACE 419)
Groep 5	Producten van suikerfabrieken en -raffinaderijen (NACE 420) Cacaoproducten, suikerwerk (NACE 421)
Groep 6	Gist, spiritus, gedistilleerde dranken door fermentatie (NACE 424) Wijn en dranken op basis van wijn (NACE 425) Mout, bier (NACE 427) Mineraal water, alcoholvrije dranken (NACE 428)
Groep 7	Veevoeder (NACE 422)

Bijlage 2 / Fiche : Referentiefuncties

Aankoop

- (1) Bediende aankoopadmin.
- (2) Aankoop-assistent
- (3) *Aankoper*
- (4) *Agronoom*

Algemene diensten

- (5) Bediende postkamer/reprod.
- (6) Conciërge
- (7) Chauffeur bestelwagen/bode
- (8) Directie-chauffeur
- (9) Telefonist/receptionist
- (10) Verantw. algemene zaken (Office Mgr.)
- (11) Verantw. personeelswinkel
- (12) Ondernemingsgids
- (13) *Juridisch raadgever*

Laboratorium

- (14) Hulp-laborant
- (15) Laborant
- (16) Analist
- (17) Assist. produktvoorbereiding
- (18) Eerste analist

Marketing

- (19) Bediende externe betrekkingen (bed. PR)
- (20) Marketing-assistent
- (21) *Groepproduktverantwoordelijke*
- (22) *Produktverantwoordelijke*
- (23) Marktonderzoek

Personeelszaken

- (24) Bediende personeels- en salarisadmin.
- (25) Sociaal verpleger
- (26) *Assist. personeelsdir./soc. assist.*

Productie

- (27) Admin. bediende productie
- (28) Bediende controlekamer
- (29) Ploegbaas productie
- (30) Meestergast conditionering/ verpakking
- (31) Meestergast fabricatie
- (32) Werkvoorbereider productie
- (33) Productieplanner
- (34) *Afdelingshoofd productie*

Secretariaat

- (35) Typiste (2 vreemde talen)
- (36) Stenotypiste (2 vreemde talen)
- (37) Afdelingssecretaresse
- (38) Secretariaresse
- (39) Directiesecretaresse
- (40) Directiesecretaresse B

Boekhouding en budget

- (41) Admin. bediende boekhoudafdeling
- (42) Bediende financ. verrichtingen
- (43) Facturatiebediende
- (44) Kassier
- (45) Bediende crediteurenadmin.
- (46) Bediende debiteurenadmin.
- (47) Bediende facturatie en debiteurenadmin.
- (48) Boekhouder
- (49) Eerste boekhouder
- (50) *Hoofd financiën*
- (51) *Hoofdboekhouder*
- (52) *Verantw. kostprijsanalyse*
- (53) *Verantw. budgettering*

Distributie

- (54) Bediende admin. voorraadbeheer
- (55) Bediende dispatching
- (56) Ploegbaas heftruckchauffeurs
- (57) Ploegbaas onderverzamelaars
- (58) Bediende export-facturering
- (59) Chauffeur-besteller
- (60) Beheerder magazijn grondst./ eindpr.
- (61) Dispatcher
- (62) Hoofd chauffeurs-bestellers
- (63) Verantw. verdeelcentrum

Informatica

- (64) Operator
- (65) Bediende gebruikersondersteuning
- (66) Programmeur
- (67) *Analist*
- (68) *Analist-programmeur*
- (69) *Systeemontwerper*
- (70) *Systeembeheerder(ing)*
- (71) *Systeemontwerper/beheerder(ing)*
- (72) *Bedrijfsinformaticus*

Kwaliteits- en milieudienst

- (73) Kwaliteitscontroleur productie
- (74) Kwaliteitscontroleur verpakking
- (75) Milieu-adviseur
- (76) Verantw. afvalwaterzuivering
- (77) *Hoofd kwaliteitscontrole (labo)*

Technische diensten

- (78) Bediende technische diensten
- (79) Magazijnier technische dienst
- (80) Technisch tekenaar
- (81) Ploegbaas electrotechniek
- (82) Ploegbaas mechanisch onderhoud
- (83) Ploegbaas meet- en regeltechniek

- (84) Assist. veiligheid, gezondheid en hygiëne
- (85) Meestergast electro- en meet- en regeltechniek
- (86) Meestergast mech. onderhoud
- (87) Werkplanner onderhoud
- (88) *Afdelingshoofd techn. dienst*
- (89) *Procestecnoloog*
- (90) *Techn. ontwerper/tekenaar*
- (91) *Diensthooft VGH*
- (92) *Verantw. energieprojecten*

Verkoop

- (93) Aanvuller
- (94) Verkoper/winkelbediende
- (95) Merchandiser
- (96) Gerant/winkelverantw.
- (97) Onderbehandelaar verkoop binnendienst
- (98) Televerkoper
- (99) Bediende verkoop binnendienst export
- (100) Bediende klantencontacten
- (101) Commercieel afgevaardigde
- (102) Verkoopanalist
- (103) Beursverkoper
- (104) Commercieel bediende binnendienst
- (105) Vertegenwoordiger
- (106) *Verkoopleider*
- (107) *Regio-verantwoordelijke*
- (108) *Verkoper buitenland*
- (109) *Hoofd verkoop binnendienst*

BIBLIOGRAFIE

- BARNETT V., *Sample Survey Principles and Methods*, Edward Arnold, London 1991.
- BULLIET J.B., *Methoden van social-wetenschappelijk onderzoek : ontwerp en dataverzameling*, ACCO, Leuven 1990, 320 p.
- DE JONG A.-M., *Gelijke behandeling en het personeelsbeleid, de positie van de vrouw in de arbeidsorganisatie*, Deventer 1983.
- Ministerie voor Tewerkstelling en Arbeid, *Het overleg over de plannen voor positieve acties in de ondernemingen uit de particuliere sector*, Brussel 1990, p. 9.
- RAMLOU M., Flexibiliteit met twee snelheden. Flexibiliteit en de positie van de vrouw op de arbeidsmarkt, in P. Humblet (red.), *Flexibele Arbeid*, Tegenspraak, 1991, Cahier 11, Kluwer, Rechtswetenschappen, Antwerpen.
- VAN DER BURG B.I., *Loopbaanverschillen tussen mannen en vrouwen in arbeidsorganisaties*, Groningen 1992.
- WYNIS M., MAES V., *Positieve Acties in de privé sector. Model voor gelijke-kansenplan voor privé-ondernemingen*, Uitgave van het Kabinet van het Staatssecretariaat voor Maatschappelijke Emancipatie opgesteld aan het HIVA, KU Leuven 1991.
- WOODWARD A.E., 'Onderzoeksnota : Positieve Acties in de particuliere sector en openbare sectoren', *Tijdschrift voor vrouwenstudies*, 1991, nr. 3, p. 115-128.

